LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR LES FEMMES AU QUÉBEC

LE TRAVAIL

Québec

87-01923/

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec

Ginette Legault
Évelyne Tardy

Québec

La publication de cette recherche a été réalisée par
le Service de la recherche de la Commission
consultative sur le travail
Directrice : Nicole Lemay

Collaboration particulière à la révision des textes :
Guy Bellemare, agent de recherche au
Service de la recherche
de la Commission consultative sur le travail

Cette édition a été produite par la Direction générale
des publications gouvernementales

Dépôt légal — 1er trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08888-4

© Gouvernement du Québec

Présentation

La Commission consultative sur le travail a confié le mandat de la réalisation de cette recherche à Mesdames Ginette Legault et Evelyne Tardy, respectivement chercheure et professeure au département de Sciences politiques de l'Université du Québec à Montréal.

Ce rapport dresse un bilan des politiques gouvernementales et d'entreprises ainsi que des programmes en vigueur en matière d'égalité en emploi pour les femmes au Québec. Il propose également certaines suggestions visant à assurer la réalisation effective de ces programmes.

Nicole Lemay
Directrice
Service de la recherche

Table des matières

Avant-propos IX

Remerciements XI

Introduction 1

Chapitre I : La situation des Québécoises sur les marchés de travail : faits et chiffres 3

1.1 La situation des femmes et leur participation accrue aux marchés de travail 3

1.2 La scolarisation des femmes en net progrès 3

1.3 Une situation peu enviable sur les marchés de travail 4

1.4 Les Québécoises touchées par la discrimination en emploi 6

Chapitre II : L'égalité et l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes : la situation nord-américaine 7

2.1 Qu'est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi (P.A.E.) ? 7

2.2 Rappel historique et évaluation des politiques et programmes aux États-Unis 7

2.3 La législation anti-discriminatoire au Canada : les mesures annoncées le 8 mars 1985 9

2.3.1 L'égalité en matière d'emploi : le rapport d'une Commission royale 9

2.3.2 La réponse du gouvernement fédéral au rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi : le projet de loi 11

2.4 La législation anti-discriminatoire au Québec : rappel historique et évaluation des pratiques récentes en matière d'égalité en emploi 11

2.4.1 Où en est actuellement le Québec en matière d'égalité en emploi dans les secteurs privé et public ? 12

2.4.2 Une analyse des éléments de discrimination contenus dans les conventions collectives du Québec 14

Chapitre III : La position des groupes face aux enjeux de l'accès à l'égalité en emploi au Québec 17

3.1 Les entreprises et les associations patronales 17

3.2 Les syndicats 18

3.3 Le « troisième bloc » : les groupes de femmes, le Conseil du statut de la femme et la Commission des droits de la personne 20

Chapitre IV : Le Sommet sur la sécurité économique des Québécoises « Décisions '85 » 23

Chapitre V : Le dernier projet de règlement et la Commission parlementaire d'octobre 1985 27

Chapitre VI : Propositions de recommandations 29

6.1 Étapes d'un programme d'accès à l'égalité en emploi 30

6.2 L'obligation contractuelle : quelques éléments devant accompagner la mesure 31

Bibliographie sélective 35

Annexe 1 Entrevues avec des responsables de PME de Montréal 37

Annexe 2 Enquêtes réalisées au Québec auprès des entreprises par le Bureau de la Statistique du Québec 39

Liste des tableaux

		page
Tableau 1	Pourcentage de la population féminine âgée de 15 ans et plus, selon le mode de vie, 1981	3
Tableau 2	Clientèle diplômée de l'enseignement universitaire au premier cycle, baccalauréats spécialisés, selon la famille de disciplines et le sexe, Québec, 1982	4
Tableau 3	Population âgée de 15 ans et plus ayant un revenu selon le niveau de scolarité atteint, le revenu moyen total et le sexe, 1981	5
Tableau 4	Répartition en pourcentage des personnes ayant un revenu d'emploi selon la tranche de gains et le sexe, 1981	5
Tableau 5	Répartition en pourcentage de la main-d'oeuvre féminine selon les cinq grands groupes de professions, 1981	6
Tableau 6	Répartition des dispositions de conventions collectives comportant une apparence de discrimination .	15
Tableau 7	Participation au Conseil d'administration dans les divers types d'entreprises publiques selon le sexe, 1963-1980	29

Avant-propos

Le mandat de la Commission consultative sur le travail consistait principalement en la formulation de propositions d'action susceptibles d'améliorer les conditions de travail, la gestion et l'organisation du travail dans l'entreprise et de déterminer des mesures propres à favoriser « des relations du travail harmonieuses, une organisation du travail productive et une implication valorisante des travailleurs dans l'entreprise »[1].

L'accès à l'égalité en emploi peut très certainement constituer un des piliers de cette volonté d'assainir l'organisation du travail dans l'entreprise. Que ce soit pour les minorités visibles, les personnes handicapées, les autochtones ou les femmes – ces groupes qui rencontrent des obstacles spécifiques sur les marchés de travail et qui ne peuvent ainsi offrir leurs pleines capacités –, les entreprises, gouvernements et syndicats s'entendent pour dire que l'égalité en matière d'emploi doit demeurer un objectif pour tous. Les moyens pour l'atteindre font moins facilement l'unanimité cependant.

La recherche que nous avons menée, dans le cadre du mandat de la Commission, vise essentiellement à brosser d'abord un tableau de la situation réelle des femmes sur les marchés de travail au Québec et à analyser ensuite la situation actuelle des entreprises en ce qui concerne les programmes d'accès à l'égalité. Après une brève revue des législations et des expériences canadiennes et américaines, nous avons spécifiquement étudié le contexte québécois. Enfin, nos rencontres avec quelques employeurs, avec une personne travaillant pour une firme privée de consultants spécialisés sur la question de l'accès à l'égalité et avec de nombreux autres intervenants ont alimenté notre réflexion en vue de formuler quelques propositions de recommandations pour les membres de la Commission.

C'est dans le but précis de répondre aux demandes formulées par cette Commission tout au long des étapes de la recherche que nous soumettons le présent rapport. Il faut préciser, à cet égard, que les propositions de recommandations ont été formulées en mai 1985 et que, depuis ce temps, une commission parlementaire s'est tenue sur le sujet. Par ailleurs, certains engagements du gouvernement du Québec ont déjà été annoncés. Nous supposons donc que les membres de la Commission tiendront compte de ces récents événements pour la lecture de ce document.

---

1 **Audiences publiques sur le travail et la révision du Code du travail, Document de consultation, Commission consultative sur le travail, 1984, p. 7.**

Remerciements

Plusieurs personnes ont contribué indirectement à étoffer le présent rapport et à préciser les enjeux juridiques et politiques de la question de l'accès à l'égalité en emploi.

Nous voudrions les remercier très chaleureusement de cette contribution. Il s'agit de Monsieur Pierre Jetté, agent d'éducation à la Commission des droits de la personne, de Madame Suzanne Messier, agente de recherche au Conseil du statut de la femme, de Madame Michèle Poirier, consultante à la firme William M. Mercer Limitée, de Madame Michèle Lejeune, ex-directrice du cabinet de la ministre d'État à la condition féminine, de Me Anne Potvin, ex-attachée politique au cabinet du ministre de la Justice, de Madame Denise B. Rochon, ex-présidente de la Fédération des femmes du Québec et de Madame Lise Leduc, coordonnatrice au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Introduction

Une fois analysée la situation des Québécoises sur les marchés de travail, nos objectifs sont d'identifier les politiques et les programmes gouvernementaux ainsi que ceux des entreprises visant à favoriser l'égalité en matière d'emploi ; et ce, pour les États-Unis, le Canada et le Québec. Nous savons, à cet effet, que les expériences sont différentes d'un pays à l'autre, d'une province à l'autre. Analyser la position des différents partenaires sociaux dans ce dossier a aussi été l'un des objectifs que nous avons conservé tout au long de cette recherche ; les points de vue sont souvent différents, les moyens préconisés aussi. Cet aspect de notre mandat aura été particulièrement important dans le contexte québécois actuel, le gouvernement du Québec ayant annoncé certaines mesures suite au Sommet sur la sécurité économique des Québécoises tenu en mai 1985 et suite à la Commission parlementaire d'octobre 1985.

Le lobbying s'est fait persistant, les prises de position se sont multipliées de part et d'autre. Quelques mois seulement après le colloque *Décisions '85* et quelques semaines après la tenue de la commission parlementaire, nous savons déjà davantage vers quelle voie se dirige le législateur québécois. Il s'agit maintenant de voir quelles seront les modalités de mise en application des programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec.

Après avoir défini ce qu'est un programme d'accès à l'égalité en emploi et après avoir procédé à un rappel historique de leur implantation, une évaluation des politiques et programmes existant aux États-Unis, au Canada et au Québec sera faite (chapitre II). Nous verrons où en est actuellement le Québec en matière d'égalité en emploi dans le secteur privé.

La position des différents groupes face aux enjeux de l'accès à l'égalité en emploi au Québec sera également analysée (chapitre III) ; qu'en pensent les organismes patronaux, les syndicats, les groupes de femmes, le Conseil du Statut de la Femme et la Commission des droits de la personne ?

Enfin, une analyse des décisions annoncées au Sommet de mai 1985 (chapitre IV) et des positions avancées en commission parlementaire sur le dernier projet de règlement du gouvernement du Québec (chapitre V) alimentera le contenu de nos recommandations (chapitre VI).

Une bibliographie sélective est proposée à ceux et celles qui voudraient pousser plus avant leurs connaissances sur le sujet, car il est bien entendu qu'il s'agit ici d'un texte-synthèse qui vise essentiellement à résumer les points marquants. L'ampleur de la documentation et des données disponibles, d'une part, et le manque de travaux de synthèse, d'autre part, nous ont d'ailleurs convaincues, à cet égard, qu'il reste beaucoup à faire dans l'étude de ce dossier.

Chapitre I
La situation des Québécoises sur les marchés de travail : faits et chiffres

1.1 *La situation des femmes et leur participation accrue aux marchés de travail*

Les femmes, depuis les années 1970 surtout, ont intégré divers marchés de travail. Les statistiques du recensement de 1981 montrent que le taux d'activité[1] des Québécoises est passé de 35 % en 1971 à 47,5 % en 1981. Les femmes représentent 40 % de la population active totale du Québec en 1981 comparativement à 33,3 % en 1971[2]. Cet accroissement concerne tout particulièrement les femmes mariées puisque leur taux d'activité est passé de 28,4 % en 1971 à 47 % en 1981. De multiples facteurs ont facilité l'insertion des femmes dans la main-d'oeuvre, en particulier le fait que :

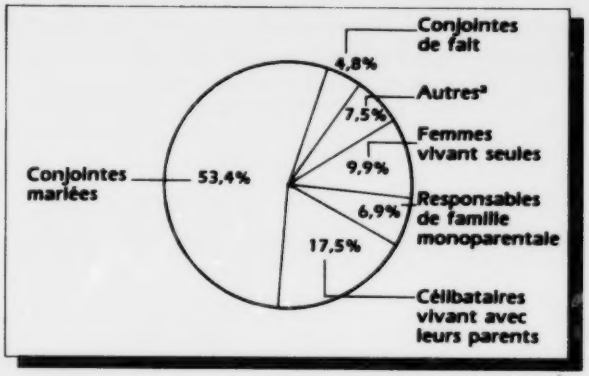
> « ... les femmes contrôlent et planifient davantage le rythme et le nombre des naissances... Pour chaque groupe d'âge, on constate d'ailleurs que les femmes ont moins d'enfants. La période la plus féconde s'étend maintenant sur moins d'années et se situe entre vingt-cinq et vingt-neuf ans »[3].

Le nombre d'enfants pouvait autrefois présenter un obstacle au maintien des femmes en emploi mais, dans les années 1980, tel n'est pas le cas ; même si les garderies sont encore en nombre insuffisant face aux besoins réels, la naissance d'un enfant n'est plus synonyme pour la femme de retrait du marché de travail.

De plus, les nécessités économiques poussent de plus en plus les femmes à se maintenir en emploi. Là encore, les chiffres sont très éloquents. Le mariage ne dure plus toute une vie et le nombre des divorces a quadruplé entre 1970 et 1981, si bien qu'en 1981 près d'une femme sur deux âgée de quinze ans et plus ne faisait par partie de la catégorie « femme mariée » comme l'illustre le tableau 1[4].

TABLEAU 1

Pourcentage de la population féminine âgée de 15 ans et plus, selon le mode de vie, 1981



a. Ces femmes vivent avec des personnes non apparentées.

Sources : S. Messier, *Les femmes, ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984, pp. 33 et 36.

Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, cat. 92-905.

Le cliché voulant que les femmes aient en général un mari pourvoyeur est de plus en plus battu en brèche. En effet, le nombre de femmes vivant seules au Québec est passé de 20 000 en 1971 à 90 000 en 1981. Selon le recensement de 1981, le Québec comptait 29,1 % du total des familles monoparentales canadiennes. Le nombre de ces familles croît d'ailleurs beaucoup plus rapidement que le nombre total des familles. Par ailleurs, les familles monoparentales sont dirigées dans 80 % des cas par des femmes.

Les femmes au Québec, comme dans l'ensemble du Canada, non seulement participent bien davantage aux marchés de travail mais elles sont également mieux préparées à le faire étant donné leur scolarité croissante comme on le verra au paragraphe suivant.

1.2 *La scolarisation des femmes en net progrès*

Depuis 1971, les Québécoises ont fait d'énormes progrès pour améliorer leurs titres scolaires. Elles sont en effet de plus en plus scolarisées. Par exemple, alors qu'en 1971 quatre femmes sur dix n'avaient pas atteint leur neuvième année de scolarité, ce n'était plus le cas en 1981 que de trois femmes sur dix. Le pourcentage

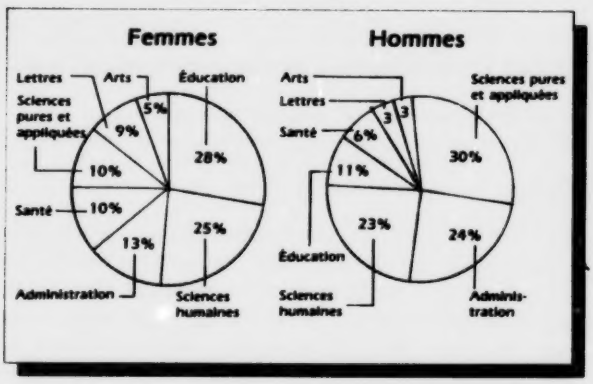
---

1. Le taux d'activité est le nombre de personnes actives exprimé en pourcentage de la population âgée de quinze ans et plus.
2. Tous les chiffres sur le Québec avancés dans cette partie du rapport sont tirés de : Suzanne Messier, *Les femmes ça compte*, C.S.F., 1984 et proviennent, en général, des données de Statistique Canada, catalogue 71001 ou des données des recensements 1971 et 1981.
3. *Les Québécoises : faits et chiffres*, Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine, 1985, section 7.
4. *Idem*, tableau 5.

des femmes qui ont fait des études de niveau collégial a augmenté durant cette même période de 10 % à 19 % et, au niveau universitaire, il est passé de 7 % à 11 %. En 1981, dans la population des quinze ans et plus au Québec, il y a presque autant de femmes que d'hommes qui ont complété, de façon partielle, des études universitaires (5,9 % contre 6,9 %). Par contre, il y a encore presque deux fois plus d'hommes qui possèdent un grade universitaire. Le progrès sur dix ans a néanmoins été remarquable, même si la répartition de la clientèle diplômée de l'enseignement universitaire au premier cycle reste encore globalement tributaire d'orientations très traditionnelles, comme le montre le tableau 2[5].

TABLEAU 2

Clientèle diplômée de l'enseignement universitaire au premier cycle, baccalauréats spécialisés, selon la famille de disciplines et le sexe, Québec, 1982



Source : Ministère de l'Éducation, Direction des études économiques et démographiques, *Diplômés 1982*, Gouvernement du Québec, 1984.

1.3 *Une situation peu enviable sur les marchés de travail*

Malgré le progrès constaté en regard de la scolarisation des femmes, nous verrons que leur situation sur les marchés de travail s'est peu transformée à d'autres égards. Elles restent des victimes privilégiées du chômage, elles doivent souvent se contenter d'emplois à temps partiel, d'emplois non syndiqués et mal rémunérés et les postes de cadre leurs sont encore le plus souvent non accessibles.

De 1971 à 1981, les taux de chômage des femmes ont été constamment plus élevés que ceux des hommes. La crise de l'emploi à partir de 1981 a touché momentanément davantage les jeunes hommes et les taux sont devenus pratiquement les même entre hommes et femmes, parfois très légèrement supérieurs pour les hommes. Mais la mise en place des nouvelles technologies, surtout dans le secteur des emplois de bureaux, où on pense très peu à recycler le personnel qui est exclusivement féminin, risque de provoquer dans les prochaines années une nouvelle remontée des taux de chômage des femmes. Selon Heather Menzies, d'ici 1990, un million de Canadiennes se retrouveront en chômage à cause de l'implantation de la micro-technologie[6]. Les principales études sur le sujet prévoient que la conséquence directe de l'automation provoquera la disparition d'environ 20 à 40 % des emplois de ce secteur[7]. Déjà en 1982, on constatait que le taux de chômage des femmes avait pratiquement doublé depuis 1972, passant de 6,4 % à 11,9 %. En 1975, 38,8 % de la main-d'oeuvre féminine était en chômage pour des raisons liées à la perte d'emploi ou la mise à pied ; en 1982, 62,6 % sont en chômage pour les mêmes motifs. Le chômage, comme on le constate, n'est pas seulement l'apanage des hommes. On pourrait presque dire, toutefois, que le travail à temps partiel est, quant à lui, le lot des femmes.

En effet, 21,4 % de la main-d'oeuvre féminine travaillait à temps partiel en 1982 contre seulement 6,1 % pour les hommes. On a souvent expliqué cette concentration de femmes dans ce type d'emplois par les choix qu'elles faisaient ; ces dernières préférant ce type d'emploi parce qu'il leur permet de concilier les soins aux enfants et le travail à l'extérieur du foyer. Il est intéressant de constater deux faits : premièrement, le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel a considérablement augmenté de 1975 à 1982, passant de 13,6 % à 21,4 % ; deuxièmement, durant cette période, le pourcentage de femmes refusant de travailler à plein temps est tombé de 40 % à 33,8 %. Par ailleurs, si en 1975 17,4 % des travailleuses à temps partiel donnaient comme principale raison, justifiant ce type d'emploi, le

5. *La situation économique des Québécoises, Décisions '85*, Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine, 1985, p. 25.

6. Heather Menzies, « Les effets de la micro-électronique sur le milieu de travail », Conférence, Ottawa, 31 mars 1980, (p. 133 dans le recueil des communications).

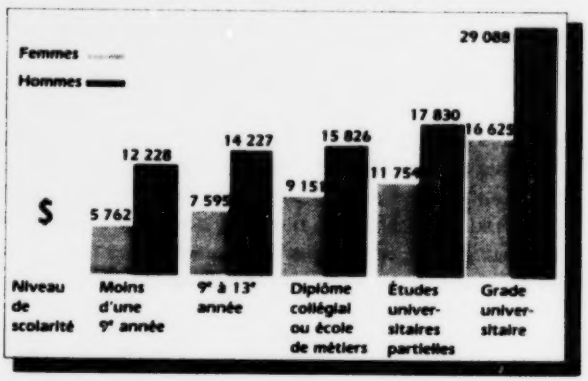
7. *Micro-technologie et emploi : question d'importance pour les femmes*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Mémoire présenté au Groupe d'étude de la micro-technologie et de l'emploi, juillet 1982, p. 13. Voir également : Mather, Boris, Stinson, Jame et Warskett, George, *Les conséquences de la micro-technologie pour les travailleurs et travailleuses au Canada*, I.R.A.T., Montréal, texte no. 3, 1982, 11 pages. Ou encore : Céline St-Pierre, « L'impact de la micro-électronique sur l'organisation du travail », dans *Les stratégies de reprise* de Bellemare, Diane et C. St-Pierre, Éd. Albert St-Martin, Montréal, 1984, pp. 101 à 113.

manque de travail à plein temps, le pourcentage de femmes qui avançaient cet argument avait pratiquement doublé en 1982, passant à 33,3 %. À cet égard, il est nettement abusif de laisser penser que le fait de travailler à temps partiel correspond au choix de la majorité des femmes.

Le constat le plus déplorable du peu d'amélioration de la situation des femmes sur les marchés de travail porte toutefois sur les salaires. À ce chapitre, on constate que les femmes ont des revenus d'emploi inférieurs à ceux des hommes ; de plus, le revenu des femmes n'est pas toujours proportionnel au niveau de scolarité atteint, comme en témoignent les tableaux 3 et 4[8].

TABLEAU 3

Population âgée de 15 ans et plus ayant un revenu selon le niveau de scolarité atteint, le revenu moyen total et le sexe, 1981



Source : S. Messier, *Les femmes, ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984, p. 139.

TABLEAU 4

Répartition en pourcentage des personnes ayant un revenu d'emploi selon la tranche de gains et le sexe, 1981

$	Femmes	Hommes	$
30 000 et plus	2%	13%	30 000 et plus
20 000 - 29 999	9%	24%	20 000 - 29 999
15 000 - 19 999	12%	18%	15 000 - 19 999
10 000 - 14 999	21%	15%	10 000 - 14 999
4 000 - 9 999	27%	17%	4 000 - 9 999
moins de 4 000	29%	13%	moins de 4 000
Revenu moyen	9 866 $	17 232 $	Revenu moyen

Source : Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, 1981, cat. 13-207.

La situation québécoise reflète en cela la situation canadienne et, en dix ans, cet état de fait ne s'est guère amélioré. En 1971, au Canada, les gains annuels moyens des travailleuses à temps plein représentaient, proportionnellement, 59,7 % de ceux des hommes ; en 1982, ils ne représentaient que 64 %, soit un maigre gain de 5 %[9]. Non seulement la précarité des emplois occupés par les femmes peut expliquer en partie cette différence salariale, mais également les secteurs dans lesquels les femmes sont concentrées ; car même si, depuis dix ans, les titres scolaires acquis par les femmes se diversifient, les professions qu'elles exercent restent majoritairement les mêmes, comme l'illustre le tableau 5[10].

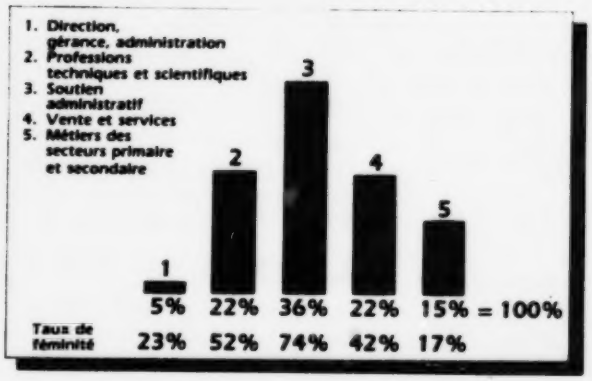
8. *Les Québécoises : faits et chiffres*, tableaux 10 et 11.

9. *Portrait statistique des femmes au Canada*, Statistique Canada, Ottawa, 1985, p. 66.

10. *Les Québécoises : faits et chiffres, op. cit.*, tableau 17.

TABLEAU 5

Répartition en pourcentage de la main-d'oeuvre féminine selon les cinq grands groupes de professions, 1981



Source : S. Messier, *Les femmes, ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984, p. 99.

Or, ce n'est pas dans les postes de soutien administratif que l'on rencontre les salaires les plus élevés, puisque le revenu moyen d'emploi pour les travailleuses à temps plein comme sténographes et dactylographes s'établissait à 10 958 $ en 1982.

1.4 *Les Québécoises touchées par la discrimination en emploi*

Il est certain que le système scolaire, surtout en ce qui concerne la question de l'orientation des filles, reste encore extrêmement stéréotypé et ne contribue guère à orienter ces dernières vers des métiers non traditionnels et plus rémunérateurs. Il est vrai que l'ancienneté des femmes dans les emplois est souvent moins élevée que celle des hommes, ce qui pourrait expliquer en partie la différence observée au niveau des salaires. Mais, comme le remarque la Juge Abella dans son rapport :

> « Malgré l'existence de ces lois sur l'égalité de rémunération, les salaires féminins sont souvent de 10 à 20 % inférieurs aux salaires masculins, même lorsqu'il s'agit du même travail dans la même entreprise »[11].

Elle ajoute d'ailleurs que cette différence est directement attribuable à la discrimination, car cette différence persiste même si l'on prend en compte l'expérience, les études, la formation et les périodes d'inactivité. Cette discrimination envers les femmes sur les marchés de travail, tolérée parfois par les syndicats mais pratiquée le plus souvent par les employeurs, provient le plus souvent d'une conception archaïque du travail des femmes, du potentiel qu'elles représentent et des capacités qu'elles possèdent. Il est temps, peut-on lire dans le rapport Abella, que l'on cesse de :

> « ... penser en fonction du comportement que devrait avoir un sexe en particulier et commencer à penser en termes d'égalité. Tant et aussi longtemps que l'on remettra à plus tard ces initiatives, les hommes et les femmes n'atteindront pas à (sic) leur plein potentiel »[12].

11. Juge R.S. Abella, *Égalité en matière d'emploi, Rapport d'une Commission royale*, Ottawa, octobre 1984, p. 262.

12. *Idem*, p. 36.

Chapitre II
L'égalité et l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes : la situation nord-américaine

2.1 *Qu'est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi (P.A.E.) ?*

La Commission des droits de la personne du Québec définit un programme d'accès à l'égalité en emploi comme étant une méthode de changement intégré et de planification globale qu'adopte une entreprise en vue de :

« ...
- déterminer et supprimer la discrimination dans le système d'emploi de l'organisation ;
- porter remède aux effets toujours présents de la discrimination qui s'est exercée dans le passé ;
- assurer la juste représentation des groupes victimes de discrimination dans tous les secteurs de l'organisation »[1].

Tel que l'expliquent les auteurs, un programme d'accès à l'égalité s'attarde surtout à examiner le système d'emploi et ses composantes afin d'y déceler, par exemple, les différentes formes de discrimination que subissent les groupes, de mettre en relief les interrelations discriminatoires que peuvent avoir les différentes parties de ce système, de mesurer l'impact de la modification d'une partie sur les autres et d'identifier la représentativité des membres du groupe victime de discrimination dans l'organisation. Le but le plus important d'un P.A.E., toutefois, c'est qu'au lieu de s'attaquer uniquement à modifier les attitudes des personnes en cause ou à assurer l'égalité de traitement, il « cherche des solutions qui auront des répercussions favorables sur les possibilités d'emploi et d'avancement des membres des groupes victimes de discrimination »[2].

Les nombreuses études sur le sujet font tantôt référence à « l'action positive »[3], tantôt à « l'équité en matière d'emploi »[4] ou à « l'égalité en emploi »[5], selon qu'il s'agisse de textes américains, canadiens ou québécois. Ce qu'il importe de retenir, comme le souligne la Juge Abella, c'est qu'il s'agit dans tous les cas de « pratiques d'emploi visant à supprimer les barrières discriminatoires et à offrir à tous et à toutes les mêmes occasions de se réaliser du point de vue professionnel »[6].

2.2 *Rappel historique et évaluation des politiques et programmes aux États-Unis*

Il est utile de revoir ce qui s'est fait jusqu'à présent dans le contexte nord-américain au chapitre de l'équité en matière d'emploi avant d'envisager les voies de solution pour le Québec. C'est d'abord le gouvernement des États-Unis qui a été le premier à lever l'interdiction légale de la discrimination, par le biais du Title VII du Civil Rights Act de 1964, dont l'Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.) administre l'application. Ce chapitre interdit aux employeurs, aux agences de placement, aux syndicats ainsi qu'aux comités patronaux-syndicaux :

- de ne pas embaucher, de refuser d'embaucher une personne, de la congédier ou d'exercer toute forme de discrimination concernant sa rémunération, ses conditions de travail ou les privilèges rattachés à son emploi pour des motifs considérés discriminatoires par la loi ;
- de limiter, séparer ou classifier les personnes à leur emploi ou qui postulent un emploi, d'une manière susceptible d'annihiler ou d'affecter de toute autre manière défavorable ses chances d'emploi ou d'avancement ;
- d'exclure ou d'expulser des membres d'un syndicat, de limiter, séparer ou classifier les membres à des fins de référence, d'embauche ou de formation professionnelle pour des motifs considérés discriminatoires.

Les différentes lois anti-discriminatoires adoptées au Canada depuis une dizaine d'années se sont largement inspirées du Civil Rights Act américain. Aux États-Unis, le décret-loi no. 11246 émis en 1965 réglemente, quant à lui, par le biais de l'obligation contractuelle, les pratiques en matière d'emploi des entreprises qui contractent avec le gouvernement fédéral. Le respect de

---

1. Jetté, Pierre et Murphy, Marie, *Fondements de la position de la Commission des droits de la personne concernant les programmes d'accès à l'égalité dans le domaine de l'emploi*, C.D.P., Québec, p. 13.
2. *Idem*, p. 14.
3. On utilise davantage cette expression aux États-Unis.
4. Terme utilisé dans le rapport de la Juge Abella.
5. C'est l'expression la plus largement utilisée au Québec.
6. Juge R.S. Abella, *Égalité en matière d'emploi, Rapport d'une Commission royale*, Ottawa, octobre 1984, p. 8.

l'obligation contractuelle est contrôlé par l'Office of Federal Contract Compliance Programs (O.F.C.C.P.)[7]. Aussi, en vertu du Title VII, même s'il existe une obligation légale d'éviter toute discrimination, une mesure d'action positive, c'est-à-dire une mesure correctrice, ne peut être imposée comme remède que si un tribunal a conclu qu'il y a eu discrimination. L'intention des deux textes de loi est donc la même : « garantir que les pratiques des employeurs ne contiennent ni de discrimination intentionnelle ni qu'elles n'aient une incidence négative sur les minorités et les femmes »[8].

Par ailleurs, l'Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.), qui est un peu l'équivalent de nos Commissions des droits fédérale et provinciales, ainsi que les victimes d'actes discriminatoires ont la possibilité, depuis 1972, de demander aux tribunaux d'imposer des programmes d'action positive aux entreprises reconnues coupables de discrimination. Depuis ce temps, certains amendements au Title VII ont ainsi conféré une plus grande autorité à la E.E.O.C., qui peut désormais déclarer les compagnies coupables de discrimination systémique[9], en plus de pouvoir recevoir des plaintes individuelles des employés(es). Toutefois, il semble que la E.E.O.C. ait pris un certain temps avant d'exercer véritablement son autorité vis-à-vis des entreprises ; de 1972 à 1977, de la centaine d'accusations de « pattern and practice » déposées, seulement cinq ont entraîné la tenue d'un procès[10]. Suite à la création de l'Office of System Programs (réorganisation de la E.E.O.C.), un plus grand nombre d'actions ont par contre été entreprises contre des employeurs.

En ce qui concerne l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité comme moyen d'augmenter la représentation et la qualité de participation des femmes et des autres groupes minoritaires sur les marchés du travail, deux rapports d'étude, d'origine américaine[11], ont confirmé la nécessité d'avoir les normes légales exécutoires pour assurer le succès des P.A.E. et continuer à inciter les entreprises, auxquelles la loi ne s'applique pas directement, à adopter des mesures volontaires. Ces rapports font particulièrement état de l'engagement croissant des employeurs dans ces programmes et des avantages qu'ils disent retirer de l'exercice. On y démontre, entre autres, que les États-Unis ont réalisé un profit de 50 % en retour de leurs investissements dans ces programmes. Un récent article, paru dans le magazine américain *Fortune*, corroborait aussi ces dires[12].

Par ailleurs, selon le rapport J. Griffin Crump[13], le taux de croissance de la participation des femmes dans les entreprises entre 1974 et 1980 s'est révélé plus élevé (15,2 %) dans les entreprises soumises à l'obligation contractuelle que dans les entreprises soustraites à cette obligation (2,2 %). Dans ce même rapport, on note non seulement une amélioration marquée dans la participation mais également dans le type d'emploi occupé par les femmes dans les entreprises soumises à l'obligation contractuelle et ce, malgré une croissance du taux d'emploi plus faible.

Dans ce rapport, les seuls griefs formulés par les employeurs américains portent beaucoup plus sur les mécanismes de surveillance et de contrôle institutionnels, qu'ils jugent lourds, que sur l'obligation comme telle de favoriser l'égalité dans leurs entreprises.

En résumé donc, l'on peut dire, selon ce rapport, que les efforts fournis par les entreprises soumises à l'obligation contractuelle et à la contrainte exercée par l'Office of Federal Contract Compliance Programs pour appliquer l'Executive Order 11246 ont eu un impact plus important sur l'égalité en emploi pour les femmes que la simple obligation qui enjoignait les entreprises de ne pas faire de discrimination par le biais du Title VII et de l'Equal Employment Opportunity Commission.

---

7. Le décret-loi oblige tout contractant avec le gouvernement fédéral ayant plus de cinquante employés et des contrats d'une valeur supérieure à 50 000 $ à entreprendre un programme d'action positive. Il prévoit aussi diverses sanctions à l'intention des contrevenants, telle la résiliation du contrat ou d'autres mesures de restriction.

8. Juge R.S. Abella, *op. cit.*, p. 221.

9. Cette expression, reprise par la Juge Abella, signifie que, « plutôt que de voir en la discrimination une seule victime et un seul coupable, l'explication systémique reconnaît qu'en gros ce sont les systèmes et les pratiques que nous avons adoptés, parfois à notre insu, qui préjudicient à certains groupes de la société. Ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures coercitives », *Ibid*, p. 10.

10. Vance, Joan E., *Étude comparative des mécanismes législatifs et exécutifs susceptibles de favoriser les programmes d'action positive aux États-Unis et au Canada*, Association nationale de la femme et le droit pour la conférence sur la femme au travail : action positive et avantages parentaux, Victoria, C.B., 1983, p. 290.

11. Office of Federal Contract Compliance Programs, Employment Standards Adm., U.S. Department of Labor, *A Review of the Effect of Executive Order 11246 and the Federal Contract Compliance Program on the Employment Opportunities of Minorities and Women*, April 1983.

Committee on Labor and Human Resources United States Senate, *Committee Analysis of Executive Order 11246*, (Comité Hatch), Washington, D.C., 1982.

12. Fisher, Anne B., « Businessmen like to hire by the numbers », *Fortune*, 16 septembre 1985, pp. 26 à 31.

13. Crump, J. Griffin, *Employment Patterns of Minorities and Women in Federal Contractor and Non Contractor Establishments 1974-1980 : A Report of the Office of Federal Contract Compliance Programs VS Department of Labor*, Washington, D.C., 1984.

2.3 *La législation anti-discriminatoire au Canada ; les mesures annoncées le 8 mars 1985*

Le Canada a affirmé son engagement à l'égard du droit à l'égalité pour tous et toutes par l'article 15 de sa Charte des droits et libertés. Cet article, qui est entré en vigueur le 17 avril 1985, protège le droit à l'égalité de chaque individu et ce, sans discrimination :

1) La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale et ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Par ailleurs, depuis le 17 avril 1985, en vertu de l'article 24 de la Charte canadienne des droits et libertés, les tribunaux sont habilités à ordonner l'adoption, pour les groupes défavorisés, de mesures d'amélioration semblables à celles envisagées au paragraphe 15 (2) de la Charte.

Soulignons également que, depuis 1977, toutes les provinces ainsi que le gouvernement fédéral ont des législations interdisant la discrimination salariale et la discrimination en emploi. Par contre, contrairement à la situation américaine, les législations anti-discriminatoires canadiennes sont principalement de juridiction provinciale. La seule expérience où la législation fédérale s'applique concerne les entreprises sous juridiction fédérale (communications, transports, banques, etc.), ce qui touche 5 % seulement de la main-d'oeuvre du Québec, 11,6 % de la main-d'oeuvre canadienne et environ 32 % des travailleuses canadiennes[14].

2.3.1 L'égalité en matière d'emploi : le rapport d'une Commission royale

En vertu du mandat confié à sa Commission le 24 juin 1983, la Juge Rosalie Silberman Abella était chargée d'enquêter sur les moyens les plus efficaces, productifs et équitables pour éliminer la discrimination systémique et favoriser l'équité en matière d'emploi[15] pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Son rapport a été déposé le 20 novembre 1984.

Son mandat prévoyait, notamment, l'examen des pratiques d'emploi de onze sociétés d'État et entreprises appartenant au gouvernement canadien. Par conséquent, la Commission a considéré la situation dans ces onze sociétés à l'étude comme exemple illustrant la situation générale. Suite à son analyse des pratiques d'emploi de ces sociétés, la Commission a conclu que l'amélioration de la condition des femmes avait été minime sur une période de cinq ans. Ce n'est que dans les sociétés où des mesures ont été adoptées pour supprimer les obstacles discriminatoires au travail, notamment à la Société canadienne d'hypothèque et de logement, que la situation des femmes s'est véritablement améliorée. Les dirigeants des onze sociétés s'entendaient d'ailleurs pour dire que sans législation et une obligation de présenter des rapports, il était peu probable que des progrès sensibles soient accomplis[16].

D'autre part, la Commission a conclu que les mesures volontaires sont insuffisantes pour contrer l'étendue et la persistance de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada. Par conséquent, elle a recommandé que tous les employeurs assujettis aux règlementations du gouvernement fédéral soient tenus, de par la loi, de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi.

Il faut préciser aussi que la Commission n'a pas recommandé l'imposition de quotas. Toutefois, elle a présenté l'équité en matière d'emploi comme étant essentiellement un aspect des activités des employeurs ayant trait à la gestion des ressources humaines et à la planification stratégique. Aussi a-t-elle recommandé que les employeurs aient toute la latitude nécessaire pour modifier leurs pratiques d'emploi. Des statistiques pertinentes ainsi que des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi formulées par l'organisme chargé de l'application de la loi sur l'équité en matière d'emploi (autre que la Commission canadienne des droits de la personne) seraient fournis aux employeurs pour les aider dans leur

14. Données fournies par la Canadian Human Rights Commission Employment Juridiction, Direction de la recherche, Commission canadienne des droits de la personne, 1977.

15. Selon le rapport Abella, l'équité en matière d'emploi a pour objet : de supprimer les obstacles à l'emploi, de déceler et de supprimer les mesures et pratiques discriminatoires, d'assurer une juste représentation de tous les Canadiens, de favoriser le développement économique au moyen de la pleine utilisation des compétences de tous les Canadiens.

16. Juge R.S. Abella, *op. cit.*, p. 136.

processus de planification. Les lignes directrices seraient élaborées dans le cadre de nombreuses consultations avec les représentants et représentantes du monde des affaires, des syndicats et des quatre groupes à l'étude et ce, à l'échelle nationale et régionale.

Madame Abella suggère que soient énumérés dans la loi les principaux domaines où devraient être modifiées les pratiques : les méthodes de recrutement et d'embauche, les pratiques en matière d'avancement, le salaire égal pour un travail de valeur égale, les régimes de pension et d'avantages sociaux, la salubrité des locaux et l'accès au lieu de travail, les examens et les évaluations professionnels, les aptitudes et les exigences professionnelles, les dispositions relatives aux congés parentaux et les possibilités de congés d'étude et de formation.

Partant du principe que la réussite d'un programme d'équité en matière d'emploi se mesure à ses résultats, la Commission Abella a proposé que les employeurs soient tenus de recueillir des données sur les taux d'activité de leurs effectifs et ce, par catégorie professionnelle, échelle salariale et quartile salarial. Elle a aussi recommandé que des données soient rassemblées sur la proportion de membres des groupes cibles dans l'embauche, les promotions, les départs, les mises à pied, le travail à temps partiel, le travail à contrat, les groupes ou les comités en formation ou en congés d'étude. Ces données auraient été transmises annuellement à l'organisme d'application et évaluées par ce dernier après avoir été analysées par Statistique Canada. Si les résultats étaient jugés anormalement bas, compte tenu des débouchés de l'employeur, de ses antécédents et de la composition de la main-d'oeuvre locale, l'organisme d'application déterminerait si ces résultats ont été causés par des pratiques discriminatoires. L'organisme chargé de l'application de la loi sur l'équité en matière d'emploi rendrait publiques les données de l'employeur, l'analyse de Statistique Canada ainsi que le résultat de sa propre évaluation dans un rapport annuel soumis au Parlement.

Après avoir étudié les programmes obligatoires d'action positive aux États-Unis, la Commmission Abella considère que les mesures d'action positive doivent être rendues obligatoires par la loi pour qu'elles portent fruit. Elle a aussi conclu, tel que mentionné plus haut, que la mise en application de la loi sur l'équité en matière d'emploi exigeait la présence d'un organisme indépendant, qui dispose d'un personnel qualifié en relations de travail et qui connaisse bien les systèmes d'emploi et les questions relatives aux droits de la personne. Ce personnel aurait aussi les ressources nécessaires, entre autres, pour consulter fréquemment les représentants nationaux et régionaux du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles lors de la formulation de lignes directrices.

La Commission a proposé quatre modèles d'application concernant l'équité en matière d'emploi. Le premier modèle élargit le champ de compétence de la Commission canadienne des droits de la personne de manière qu'elle soit également responsable du respect de l'obligation contractuelle, y compris la formulation des lignes directrices, la collecte, l'examen et l'évaluation des données et l'application des règles relatives à l'équité en matière d'emploi. En outre, un nouvel organisme indépendant serait créé et chargé de conseiller les employeurs, d'une façon confidentielle, sur la manière d'appliquer les règles concernant l'équité en matière d'emploi dans leur entreprise. Cet organisme collaborerait également avec la Commission canadienne des droits de la personne aux fins de la formulation de lignes directrices et du règlement des plaintes. Le deuxième modèle prévoit la création d'un organisme indépendant qui serait entièrement chargé de l'application des règles relatives à l'équité en matière d'emploi et au respect de l'obligation contractuelle. Le troisième modèle reprend le premier sauf que c'est le Centre canadien de productivité et du marché du travail, plutôt qu'un nouvel organisme, qui aurait été appelé à collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne pour la formulation de lignes directrices. Le quatrième modèle donne également à la Commission des droits de la personne la compétence en ce qui concerne le contrôle du respect de l'égalité en matière d'emploi et de l'obligation contractuelle ; ce modèle prévoit la modification du Code canadien du travail, de telle sorte que les inspecteurs du travail soient tenus de compléter les enquêtes réalisées par la Commission canadienne des droits de la personne en surveillant l'application des règles relatives à l'équité en matière d'emploi et en signalant les infractions éventuelles à la Commission canadienne des droits de la personne afin que cette dernière fasse respecter la loi.

Enfin, la Commission recommandait que tous les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral soient soumis à la législation sur l'équité en matière d'emploi et priait, par le fait même, les gouvernements provinciaux d'adopter des lois sur l'équité en matière d'emploi qui seraient, dans la mesure du possible, compatibles avec les lois fédérales en la matière.

Faute d'une loi obligeant tous les employeurs à assurer l'équité en matière d'emploi, selon la Juge Abella, le gouvernement fédéral devrait recourir à l'obligation contractuelle pour favoriser l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Nous savons déjà que quelques propositions du rapport Abella ont déjà été rete-

nues par le gouvernement fédéral, notamment celle concernant l'obligation contractuelle. Nous les examinerons dans la partie qui suit.

2.3.2 La réponse du gouvernement fédéral au rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi : le projet de loi

Le 8 mars 1985, Madame Flora MacDonald, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, et Monsieur Robert de Cotret, président du Conseil du trésor du Canada, annonçaient une série de mesures afin de promouvoir l'égalité en matière d'emploi ; mesures qui s'inscrivaient, sinon dans la lettre, du moins dans l'esprit du rapport Abella. D'abord, le gouvernement exigera des sociétés de la Couronne, des entreprises régies par le gouvernement fédéral et de ses fournisseurs en biens et services qu'ils appliquent des mesures d'équité en matière d'emploi.

- Les sociétés de la Couronne et les entreprises régies par le gouvernement fédéral qui emploient cent travailleurs ou plus devront faire un rapport annuel au Parlement sur leurs plans et les progrès accomplis ; dès la première année en ce qui concerne les sociétés de la Couronne et dans trois ans pour les entreprises.

- Les entreprises désireuses d'obtenir du gouvernement des contrats de 200 000 $ ou plus portant sur des biens ou sur des services devront faire la preuve qu'elles appliquent ces dispositions ou accepter de perdre leur droit de soumissionner pour de tels contrats.

Bien que ces mesures soient adoptées, le gouvernement fédéral n'a pas retenu la proposition de Madame la Juge Abella de créer un organisme chargé de la surveillance et de l'exécution d'une quelconque législation. Par contre, il a retenu l'idée de ne pas imposer un ensemble de règles – une règlementation rigide – pour obtenir l'équité en matière d'emploi. L'obligation est plutôt axée sur l'aspect « imputabilité » ; il sera obligatoire de rendre compte des résultats obtenus. Par ailleurs, toutes les informations seront rendues publiques mais, encore là, le gouvernement fédéral n'a pas retenu la proposition Abella de colliger les données sur les entreprises par Statistique Canada. Il faut dire que certaines mesures législatives qui rendront officielles et efficientes les propositions du 8 mars 1985 ont été proposées en juin 1985 dans le cadre d'un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi, projet qui est encore à l'étude actuellement. Ce projet de loi exige des entreprises régies par l'État fédéral de mettre en application des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi. À partir de 1988, ces entreprises devront rendre compte annuellement au ministre de l'Emploi et de l'Immigration des progrès réalisés à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Leurs rapports publics donneront les taux de participation et les échelles de rémunération des groupes-cibles. Les données seront regroupées par le bureau du Ministre qui en examinera les tendances et évaluera la mesure dans laquelle la politique d'équité en matière d'emploi progresse à l'échelle nationale et sectorielle. Des doubles des rapports remis au Ministre pourront être consultés par le public.

Le projet de loi prévoit une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 $ pour les employeurs qui omettent de rendre compte de leurs activités, tel que prescrit, au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Enfin, il prévoit la promulgation d'un règlement précisant la nature des renseignements exigés et les modalités de déclaration.

Quant à l'obligation contractuelle, les entreprises concernées devront aussi prouver, sous peine de perdre leur droit d'offrir leurs services au gouvernement, qu'il n'y a pas de discrimination dans leurs pratiques. Il semble que l'obligation contractuelle ne sera toutefois pas imposée en vertu d'une loi, comme le suggérait la Juge Abella. S'agira-t-il d'un règlement ? Cela n'est pas encore précisé.

Ajoutons, enfin, que le président du Conseil du trésor a également souligné son engagement à réaliser le programme obligatoire d'action positive de la fonction publique fédérale annoncé en juin 1983. Des plans précis, avec l'obligation d'inclure des objectifs numériques, devront être soumis au Conseil du trésor au plus tard fin mars 1986 et devront être mis à exécution au cours des trois prochaines années. De plus, une invitation a été lancée aux syndicats de la fonction publique de participer à un comité patronal-syndical en vue de recommander au gouvernement un plan de mise en oeuvre du principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale.

2.4 *La législation anti-discriminatoire au Québec : rappel historique et évaluation des pratiques récentes en matière d'égalité en emploi*

Le Québec était la seule province jusqu'en 1982, à l'exception de Terre-Neuve, où la loi protégeant les droits et libertés de la personne n'incluait pas un article ren-

dant possibles les programmes spéciaux contre la discrimination ou programmes d'accès à l'égalité.

Par définition, un programme d'accès à l'égalité doit comprendre non seulement des mesures d'égalité des chances mais également des mesures de redressement préférentielles[17]. Il est à noter que, dans le rapport Abella, on ne parle qu'une fois seulement de possibilités de mesures de redressement et on n'a pas clairement identifié cet élément important dans la définition de l'équité en emploi. Il s'agit, à notre avis, de la principale lacune de ce rapport, bien fait par ailleurs, car des mesures de redressement s'imposent, à titre temporaire bien entendu, pour corriger une situation de départ qui est discriminatoire.

En décembre 1982, le gouvernement du Québec a adopté la loi 86, laquelle a amendé la *Charte des droits et libertés de la personne* en y ajoutant une partie concernant les programmes d'accès à l'égalité. Il s'agit de la Partie III contenant les articles 86.1 à 86.7. Ces dispositions, promulguées en juin 1985 (sauf l'article 86.2, 1er alinéa), ont pour effet premier de rendre ces programmes non discriminatoires et ce, peu importe le secteur où ils s'appliquent (emploi, éducation, santé, etc.) et à la condition qu'une situation de discrimination les justifie.

Les amendements à la Charte des droits et libertés de la personne, que l'Assemblée nationale a adoptés en décembre 1982, font du Québec actuellement la seule province canadienne, excluant le fédéral et l'Ontario, où des entreprises, soit sur une base volontaire ou par obligation légale, peuvent se doter de programmes d'accès à l'égalité (ou de redressement progressif).

À l'origine, la Charte québécoise, par le biais de l'article 86.2, avait en commun, avec celle de la Saskatchewan, la responsabilité pour la Commission des droits de la personne d'approuver préalablement tout programme, même mis en oeuvre sur une base volontaire. L'on sait cependant que le 17 mai 1985, dans le cadre du Sommet sur la sécurité économique des Québécoises, le ministre de la Justice du Québec a annoncé que cet article de la Partie III de la Charte ne serait pas mis en vigueur. Le Québec se retrouve dans la même situation que l'Ontario et le fédéral où aucune obligation n'est faite aux employeurs de faire approuver au préalable leurs programmes par la Commission canadienne ou ontarienne des droits de la personne. La Commission garde toutefois son pouvoir d'enquêter, d'approuver les programmes et de surveiller leur application dans le cas de programmes imposés par un tribunal (articles 86.3, 86.4, 86,5).

Le gouvernement du Québec a, par ailleurs, soustrait la fonction publique de l'autorité de la Commission (article 86.7). Les programmes en question doivent cependant faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés.

Même si la Charte a été amendée, la réglementation devant préciser les contenus et l'application de ces programmes n'a pas encore été adoptée. Nous savons, en effet, que, contrairement aux autres provinces et au fédéral, le gouvernement du Québec a choisi l'approche légale, par le biais d'une réglementation, pour la mise en application des programmes d'accès à l'égalité. Depuis 1981, plusieurs versions de ce règlement ont été soumises à la consultation auprès des employeurs surtout, mais aussi auprès d'autres groupes, syndicats, associations professionnelles, groupes de femmes, etc. Le dernier en date, celui du 26 juin 1985, prévoyait les différentes étapes de la mise en application d'un programme d'accès à l'égalité, de même qu'une définition claire de celui-ci.

Une nouvelle disposition a également été annoncée au Sommet *Décisions '85* par le ministre de la Justice du Québec. Il s'agit de l'obligation contractuelle (« contract compliance ») pour toutes les entreprises de cent employés(es) et plus qui ont des contrats de biens et services avec le gouvernement du Québec pour plus de 200 000 $. Nous y reviendrons plus longuement dans le chapitre IV, notamment pour en discuter les modalités et les enjeux pour les différents partenaires dans ce dossier.

2.4.1 Où en est actuellement le Québec en matière d'égalité en emploi dans les secteurs privé et public ?

Examinons maintenant plus avant les pratiques actuelles au Québec en ce qui concerne l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes autant dans le secteur privé que le secteur public. Une analyse sommaire des conventions collectives du Québec répertoriées par le ministère du Travail complétera le tableau d'ensemble.

Au Québec, en 1981, on pouvait compter tout au plus une dizaine d'entreprises privées qui avaient déjà conçu et mis sur pied un programme volontaire d'égalité en emploi ou d'égalité des chances[18]. Certaines en sont même à leur dixième année dans l'application de ces programmes. Le nombre n'est guère impressionnant mais il faut dire que la situation québécoise à ce

17. Nous référons le lecteur au début de ce chapitre pour une définition des programmes d'accès à l'égalité.

18. Commission des droits de la personne, *L'action positive et la Charte des droits et libertés de la personne*, Document de travail, mars 1981, p. 14.

chapitre n'est pas différente de celle du reste du Canada. Qu'il suffise de rappeler en effet que, de 1979 à 1984, la Direction de l'action positive de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada s'est mise en relation avec plus de 1 400 employeurs dans le but de promouvoir ces programmes (et plus spécifiquement les programmes d'accès à l'égalité) et d'apporter le support technique lors de leur élaboration. Seulement soixante-et-onze entreprises ont répondu à l'appel et accepté de prendre des mesures pour améliorer leur système d'emploi[19]. À peine huit de ces entreprises seraient situées au Québec et une seule d'entre elles serait une entreprise entièrement privée, les autres appartenant à l'État en tout ou en partie[20].

Un examen du type de mesures entreprises et des stratégies utilisées nous oblige à constater, tel que mentionné précédemment, qu'il ne s'agit encore, pour la majorité des entreprises engagées dans un processus de révision de leur structure d'emploi, que d'un programme d'égalité des chances et non d'un programme d'accès à l'égalité en emploi prévoyant notamment des mesures de redressement. Les programmes existants se limitent souvent à une analyse de la situation des femmes dans l'entreprise, à la promotion de quelques femmes ou à la diminution de quelques inégalités sans combattre la discrimination par des mesures vigoureuses. Il faut souligner, à cet égard, que, du point de vue purement juridique, les programmes d'accès à l'égalité viennent tout juste d'être légalisés au Québec, la Partie III de la Charte des droits et libertés du Québec étant officiellement en vigueur depuis le 12 juin dernier. Même les employeurs qui avaient déjà conçu un programme d'accès à l'égalité hésitaient à le mettre en application en raison des risques possibles de dépôt de plaintes pour discrimination (à rebours). En effet, tout employé mâle pouvait invoquer le fait que les programmes d'accès à l'égalité n'étaient pas encore « légaux » au Québec pour intenter une poursuite judiciaire contre son employeur. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit au ministère de l'Environnement du Québec en 1982.

Du côté gouvernemental, comme nous l'avons souligné, l'article 86.7 de la Partie III de la Charte québécoise des droits et libertés stipule que la fonction publique n'est pas tenue de soumettre ses programmes d'accès à l'égalité à l'approbation de la Commission des droits de la personne. Certains croient que, par une telle décision, « le gouvernement élimine « l'effet locomotive » qu'il aurait pu avoir dans ce domaine »[21].

Selon l'article 86.7, le législateur impose au gouvernement du Québec d'exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé et des autres services publics. Depuis la dissolution du ministère de la Fonction publique, c'est au Conseil du trésor et à l'Office des ressources humaines qu'est revenue la coordination des programmes d'accès à l'égalité.

Plus de 70 % des femmes à l'emploi de la Fonction publique le sont encore dans des emplois de bureau. À peine 1 % des femmes occupent des postes de cadre, comparativement à 8,7 % chez les hommes. La représentation des femmes a peu progressé dans la Fonction publique du Québec, passant de 32,8 % en 1976 à 36 % en 1984. Bien que le 6 février 1980 le Conseil des ministres ait approuvé un programme d'égalité en emploi pour les femmes de la Fonction publique, ces chiffres démontrent que, sans mesures de redressement, sans véritable programme d'accès à l'égalité, la situation est difficile à changer.

L'objectif général de la politique d'égalité en emploi pour les femmes adoptée en 1980 était de viser une intégration professionnelle du personnel qui ne soit en aucune façon reliée au sexe des individus. Cet idéal se traduisait en deux volets :

1) Éliminer tout élément de nature discriminatoire, qu'il se trouve soit dans les politiques et réglementations, soit dans les pratiques et directives en matière de gestion de personnel.

2) Rééquilibrer la représentation quantitative de l'effectif féminin dans la Fonction publique, à tous les niveaux de la hiérarchie et dans tous les secteurs d'emploi.

Or, selon le Conseil du statut de la femme qui en a fait une évaluation en 1983 :

> « ... le bilan des trois premières années de la politique d'égalité en emploi permet de croire que le premier objectif a été relativement bien atteint : les situations discriminatoires dépendaient plus de préjugés personnels ou organisationnels que structurels et les démarches de sensibilisation au-

19. Chiffres fournis par le rapport Abella, *op. cit.*, p. 217 ; Emploi et Immigration Canada, Direction de l'action positive, données non publiées, Ottawa, 1984.

20. Carole Beaulieu, « Les programmes d'accès à l'égalité. Les grandes entreprises se préparent », *Le Devoir*, 13 février 1985.

21. Gauthier, Jacques, « Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité », *Bulletin* no. 26, IRAT, août 1984, p. 59.

près des gestionnaires a permis d'éliminer en grande partie les éléments discriminatoires »[22].

Quant au deuxième objectif, le Conseil du statut de la femme doute que la représentation féminine dans certains secteurs d'emploi puisse atteindre un certain équilibre. À certains niveaux de la hiérarchie, là où la présence féminine était nulle, elle ne s'est pas améliorée et les corps d'emploi dans lesquels le poids des hommes est demeuré stable sont toujours des corps d'emploi exclusivement masculins ou exclusivement féminins. Or, 95 % des corps d'emploi s'adressant aux deux sexes étaient occupés par des hommes en 1983 (119 par rapport à six occupés par des femmes)[23]. Tout comme le Conseil du statut de la femme, le ministère de la Fonction publique recommandait d'ailleurs, après la compilation de tels résultats, la mise en application d'un programme d'accès à l'égalité qui, lui, prévoirait l'adoption de mesures de redressement[24]. Depuis cette évaluation, le président du Conseil du trésor, Michel Clair, annonçait, le 17 mai 1985, la mise en vigueur officielle de ce programme pour la Fonction publique du Québec par le biais d'une série de mesures que nous analyserons d'ailleurs plus loin, dans le quatrième chapitre portant sur le Sommet *Décisions '85*.

2.4.2 Une analyse des éléments de discrimination contenus dans les conventions collectives du Québec

La discrimination envers les femmes sur les marchés de l'emploi n'est pas l'apanage exclusif des employeurs. En effet, les syndicats, majoritairement masculins en ce qui a trait à la composition des exécutifs et aux officiers syndicaux, ont parfois, sous le couvert de mesures protectionnistes envers les femmes, pratiqué une discrimination envers ces dernières. Les comités de condition féminine qui se sont créés dans les principaux syndicats du Québec depuis 1973 ont contribué largement à, sinon faire disparaître, au moins réduire considérablement la discrimination exercée à l'égard des femmes.

Une étude des conventions collectives au Québec permet de déceler les clauses qui, encore dans les années 1980, contiennent des éléments visibles de discrimination.

Le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.) possède un fichier d'analyse des conventions collectives en vigueur au Québec. Ce fichier contenait, le 5 mars 1985, 6 685 conventions collectives conclues en vertu du Code du travail québécois et reçues par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Québec. En février 1982, le fichier a été modifié pour inclure, entre autres, la variable « apparence de discrimination ».

Ce fichier recouvre de plus en plus l'ensemble des conventions collectives en vigueur au Québec.

L'identification de dispositions comportant une « apparence de discrimination » a été effectuée à partir de la grille suivante :

Codification :

- aucune disposition
- représentation syndicale
- règles d'ancienneté
- durée de la période de probation
- possibilité d'effectuer des heures supplémentaires
- coût du régime de retraite variant selon le sexe, l'état civil, le handicap physique
- horaires de travail
- échelle des salaires sexuée
- titres d'emploi sexués
- entretien des vêtements
- autre disposition

Il est cependant précisé que cette identification effectuée par le ministère n'a pas une valeur légale et n'a pour but que d'informer les parties patronale et syndicale ayant pris part à la négociation afin qu'elles apportent au besoin des modifications[25].

---

22. Messier, Suzanne, *Commentaires sur le document « Politique d'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de l'évaluation globale. Phase I – Bilan »*, produit par le ministère de la Fonction publique, Programmes Égalité en emploi, mars 1983, C.S.F., 7 juin 1983, p. 1.
23. *Ibid.*, p. 4.
24. Ministère de la Fonction publique, Programmes Égalité en emploi, secteur femmes, *Politique d'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de l'évaluation globale. Phase III – Consultation et recommandations finales*, janvier 1984, p. 20.
25. Informations apportées par Bernard Turgeon, directeur par intérim au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du ministère du Travail, le 12 mars 1985. Par ailleurs, la codification de cette variable dépend du jugement porté par le codificateur à partir de cette grille.

Nous pouvons constater, à partir du tableau 6 portant sur 6 685 conventions collectives et concernant 784 534 employés au Québec, qu'il y a moins de 10 % de ces conventions qui comportent une clause ou plus « d'apparence de discrimination » ; cela concerne 8 % des salariés(es). On peut espérer que, si ces clauses clairement identifiées comportent réellement des éléments de discrimination, elles devraient, dans les années à venir, disparaître entièrement des textes de conventions collectives. Les comités de condition féminine que l'on retrouve de plus en plus à l'intérieur des syndicats contribuent d'ailleurs, par leur vigilance, à faire disparaître ces clauses discriminatoires.

Par contre, il sera, semble-t-il, beaucoup moins facile de vaincre la discrimination dans les pratiques patronales et les pratiques syndicales. En raison de l'impact du mouvement féministe au Québec, au Canada et dans le monde ces quinze dernières années, la discrimination transparaît de moins en moins dans les textes légaux, bien qu'elle ne soit pas pour autant disparue dans les faits. Elle devient plus subtile, plus camouflée, d'où la nécessité de mettre sur pied de véritables programmes d'accès à l'égalité. À cet égard, prenons l'exemple des entreprises où existent des lignes de progression et où les femmes sont victimes de discrimination à l'embauche et lors de concours de promotion.

TABLEAU 6

Répartition des dispositions de conventions collectives comportant une apparence de discrimination*

Dispositions de conventions collectives	Nombre de clauses	Salariés(es) visés(es) Nb	Salariés(es) visés(es) %
Représentation syndicale	–	–	–
Règles d'ancienneté	4	1470	0,2
Durée de la période de probation	1	4	0,01
Possibilité de faire des heures supplémentaires	–	–	–
Coût de régime de retraite	1	5	–
Horaires de travail	31	8800	1,2
Échelles de salaires	31	2194	0,3
Titres d'emploi	395	41816	5,7
Entretien des vêtements	130	4846	0,7
Autres dispositions	32	2456	0,5

Source : Fichier des conventions collectives, Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail, Ministère du Travail, 5 mars 1985.

* Les données du fichier en date du 5 mars 1985 portent sur un total de 6685 conventions collectives concernant 784 534 employés(es) au Québec. Les informations du tableau portent sur 5930 conventions puisque 755 n'ont pu être analysées.

N.B. 560 conventions ont un motif ou plus « d'apparence de discrimination », soit 9,4 %. Ceci touche environ 58 639 salariés(es), soit 8 %.

Nous allons voir dans le chapitre suivant que, si on réussit assez facilement à obtenir un consensus sur le principe de l'égalité, ce n'est pas le cas cependant lorsqu'on aborde spécifiquement les façons d'y parvenir.

Chapitre III
La position des groupes face aux enjeux de l'accès à l'égalité en emploi au Québec

Les amendements apportés à la Charte des droits et libertés en 1982 et promulgués en 1985, l'exemple des expériences américaines et les mesures récentes annoncées par le gouvernement fédéral ont forcé tous les partenaires sociaux touchés par la question de l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à prendre position et à exercer certaines pressions sur le législateur. En effet, l'analyse d'une question aussi importante qui touche autant la gestion des ressources humaines, l'organisation du travail, l'ancienneté syndicale et l'implantation des nouvelles technologies ne peut se faire sans débat, sans négociation.

3.1 *Les entreprises et les associations patronales*

Rappelons d'abord qu'aux termes de la loi actuelle, aucune entreprise n'est tenue de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité, mis à part le gouvernement qui s'y est obligé en tant qu'employeur dans ses ministères et organismes. Les articles de la Partie III de la Charte font d'abord référence à des programmes volontaires, à des programmes imposés par le tribunal ou imposés par la Commission des droits de la personne. Nulle part, il n'est donc question de programmes obligatoires tels que recommandés dans les propositions de la Juge Abella. Pourtant, aux yeux des employeurs, l'approche essentiellement légale (articles de la Charte, réglementation) du gouvernement du Québec instaure un climat de rigidité, voire de coercition, qui n'offre pas d'autre élément motivateur que la menace d'être poursuivi. C'est dans cet esprit qu'ils revendiquent du même souffle l'entière autonomie et le contrôle sur les mécanismes de mise en place et sur les échéanciers à se donner. On compte davantage sur des mesures incitatives plutôt que coercitives pour assurer l'égalité des femmes sur les marchés de travail.

Plus que tout, les employeurs appréhendent une réglementation excessive, la lourdeur administrative et l'ingérence gouvernementale qui respecteraient peu ou pas la culture organisationnelle interne de leurs entreprises. Ils craignent encore l'imposition de quotas, même s'il n'y a plus personne qui parle de cette éventualité au Québec. Au Sommet *Décisions '85* des 16 et 17 mai 1985, le Conseil du patronat évoquait quand même à nouveau, dans ses propositions soumises aux autres partenaires, son refus dans l'élaboration des solutions qui envisagent « l'imposition de quotas d'embauche clairement exprimée (ou camouflée)... »[1].

L'un des éléments qui contribuait à alimenter ces réserves de la part des employeurs était sans contredit le rôle prépondérant, voire exclusif, que devait jouer la Commission des droits de la personne dans la supervision des programmes. Nous conjuguons au passé puisque le ministre de la Justice a contribué, le 17 mai 1985, à lever toute possibilité maintenant pour la Commission de jouer ce rôle de premier ordre qui devait lui revenir selon la Charte. En effet, le ministre a annoncé, au grand soulagement des associations patronales – Conseil du patronat du Québec, Chambre de commerce du Québec, Association des manufacturiers canadiens, etc. –, que l'article 86.2 de la Charte ne serait pas mis en vigueur. Cet article se lit comme suit :

> Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par le tribunal. La Commission, lorsqu'elle en est requise, doit prêter son assistance à l'élaboration d'un tel programme.

En ce qui regarde les aspects légaux de la question, les associations patronales pouvaient d'ailleurs s'appuyer, à cet égard, sur l'un des arguments du rapport Abella selon lequel la question de l'équité en matière d'emploi touche non seulement les droits de la personne mais également l'ensemble des relations de travail ou la gestion des ressources humaines dans l'entreprise. Ainsi, on peut lire dans le rapport Abella que :

> L'équité en emploi ne peut être actualisée que dans le mi lieu de travail et fait appel à des compétences et à des méthodes différentes de celles que l'on retrouve habituel lement au sein des Commissions des droits de la personne[2].

C'est donc dans un contexte souple et peu contraignant que les employeurs québécois veulent agir. Les expériences américaines et canadiennes démontrent toutefois que cette approche ne mène à aucun résultat satis-

---

1. Secrétariat permanent des conférences socio-économiques du Québec, *Décisions '85, Le cahier des orientations et propositions d'action*, mai 1985, p. 210. Le C.P.Q. avait aussi insisté sur cette question dans son mémoire à la Commission consultative sur le travail en novembre 1984, de même que dans son mémoire déposé à la Commission parlementaire des institutions en octobre 1985.
2. Juge R.S. Abella, *op. cit.*, p. 241.

faisant, même après dix ans. En effet, une des constatations de la Commission présidée par la Juge Abella est qu'il est illusoire de compter sur la démarche étapiste revendiquée par les employeurs. Une analyse des pratiques et systèmes d'emploi des onze sociétés d'État étudiées par la Commission révèle que ce sont justement celles qui ont mis en oeuvre des mesures pour éliminer les inégalités qui ont le mieux réussi à accroître la participation des femmes ; pour celles qui ont plutôt laisser les choses évoluer au gré du marché, aucune amélioration n'a été enregistrée. Les dirigeants des onze sociétés ont d'ailleurs admis, comme nous l'avons mentionné, que l'adoption de mesures obligatoires régies par des lois était la façon la plus efficace d'assurer l'équité en matière d'emploi. Les rapports Hatch, Crump et Field qui nous viennent des États-Unis confirment cet état de fait et démontrent aussi que l'action positive demeure un excellent moyen d'augmenter la participation des groupes cibles au marché du travail. Ces rapports font aussi état de l'engagement croissant des employeurs dans ces programmes et des possibilités qu'ils ont d'en retirer des avantages de toutes sortes.

Quelques entrevues en profondeur avec des représentants(es) de petites et moyennes entreprises[3] nous ont révélé certains aspects nouveaux quant aux attentes et aux objectifs de ces employeurs. En effet, mises à part leurs critiques vis-à-vis la lourdeur administrative et leur appréhension face à l'ingérence gouvernementale, les gestionnaires de ces P.M.E. nous ont démontré en général une plus grande ouverture que ce que peuvent laisser percevoir les associations patronales qui les représentent. Que ce soit dans le secteur manufacturier (vêtement, chaussure, électronique, produits de plastique ou du métal) ou dans celui du commerce, les responsables de la gestion du personnel que nous avons rejoints ont affirmé être prêts à mettre sur pied des P.A.E. sans aucune appréhension si ce n'est celle des ressources humaines disponibles pour le faire. En effet, à la condition d'obtenir un support technique « souple » de la part du gouvernement, ces personnes se sont dites prêtes à franchir les étapes nécessaires à la mise en place d'un P.A.E.. Certes, surtout dans les entreprises où la main-d'oeuvre est traditionnellement masculine, certains préjugés ont fait barrière à la tenue d'un échange de fond sur cette question mais, globalement, l'ouverture d'esprit y était. Certains y voient surtout un moyen d'assainir le climat de travail et d'augmenter l'efficacité de leur gestion des ressources humaines. Par ailleurs, ce n'est pas tellement le caractère obligatoire de ces programmes qui poserait éventuellement problème, selon eux, mais plutôt la contrainte du temps, des échéances qui seraient possiblement imposées pour déposer un bilan quant à l'analyse d'effectifs requis et aux mesures à appliquer. C'est pour cette raison qu'un support technique est souhaité de la part de ces entreprises. Quant aux incitations financières ou fiscales, les responsables consultés ne croient pas qu'elles soient déterminantes ; il vaut mieux axer la promotion des P.A.E. sur la possibilité d'assainir la gestion et le climat de travail que sur tout autre stimulant.

Sur cet aspect, le Conseil du patronat du Québec préconise, quant à lui, des mesures telles que, par exemple, des subsides à l'emploi et des dégrèvements d'impôt pour l'embauche et la formation professionnelle de personnes appartenant aux groupes-cibles. Or, dans le rapport Abella, on précise que, selon le Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail dans les années 1980, les stimulants fiscaux peuvent comporter certains désavantages, dont les suivants :

> « – ils ne sont pas d'application universelle ;
>
> – il s'agit, en règle générale, d'incitations d'ordre général et non particulier. Autrement dit, il peut s'effectuer beaucoup de gaspillage si l'on accorde des incitations à des entreprises qui iraient de l'avant de toute façon ;
>
> – des « fuites » de capitaux hors du Canada peuvent réduire l'efficacité de ces incitations. Comme 50 % des industries minières et manufacturières canadiennes appartiennent à des intérêts américains, (...) les avantages fiscaux au Canada donneraient lieu à une augmentation des impôts aux États-Unis lorsque les fonds seraient rapatriés, ce qui constituerait un virement de fonds du Trésor canadien (et québécois) au Trésor américain ;
>
> – ils sont de nature aléatoire puisque la valeur de ce stimulant est fonction de la rentabilité de l'entreprise »[4].

3.2 *Les syndicats*

Ce sont les comités de condition féminine des trois centrales syndicales – C.E.Q., C.S.N. et F.T.Q. – qui sont à l'origine des positions de leurs organismes sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Il en va de même pour les syndicats indépendants. D'une manière générale, les organisations syndicales appuient les revendications des femmes dans ce dossier et sont d'accord

3. Voir Annexe I concernant la méthodologie utilisée pour ces entrevues.

4. Juge R.S. Abella, *op. cit.*, p. 249.

avec le rôle attribué à la Commission des droits de la personne mais cet appui demeure conditionnel au droit de regard qu'elles veulent préserver sur le contenu des programmes. Pour elles, le contenu devrait être élaboré par l'employeur et les instances syndicales locales ; il devrait donc faire l'objet d'une négociation au niveau d'un comité conjoint patronal-syndical. Ce comité conjoint serait chargé de la conception, de la mise en application et du contrôle du P.A.E. L'employeur, quant à lui, devrait mettre à la disposition de tous les membres du comité tous les renseignements pertinents au sujet de la main-d'oeuvre : le nombre d'hommes et de femmes dans chaque classe d'emploi, les échelles de salaire, etc. Toutes les pratiques de l'employeur au sujet de l'embauche, de la formation, du recyclage et des promotions seraient révisées pour y déceler toute forme de discrimination, intentionnelle ou systémique.

Par ailleurs, les centrales syndicales réclamaient déjà, bien avant le Sommet *Décisions '85*, que les programmes soient obligatoires pour les entreprises qui désirent passer des contrats avec le gouvernement et pour les secteurs public et para-public. L'annonce de la décision du ministre de la Justice et du président du Conseil du trésor d'imposer l'obligation contractuelle et un P.A.E. obligatoire pour la Fonction publique a ainsi répondu à une partie de leurs demandes.

Assez souvent, lorsqu'il est question de programmes d'accès à l'égalité dans les syndicats, il est aussi question d'ancienneté. Certains se demandent si les P.A.E. peuvent mettre en cause cet acquis syndical ; la position syndicale n'est pas toujours très claire à ce sujet. C'est probablement pour cette raison qu'il leur apparaît prioritaire de négocier les P.A.E. plutôt que de recourir à une tierce partie comme la Commission des droits de la personne. La F.T.Q., lors d'un colloque sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes en octobre 1984, posait franchement la question : « Les programmes d'accès à l'égalité sont-ils une menace pour l'ancienneté ? ». Concernant l'embauche, la F.T.Q. précise que :

> « L'obligation faite à l'employeur d'embaucher des femmes dans l'entreprise ne peut en aucune façon contredire nos principes syndicaux, ni être une menace à l'ancienneté »[5].

Par rapport à l'avancement, les promotions et les transferts :

> « Les droits reliés à l'ancienneté varient d'une convention collective à l'autre. Cependant, dans la très grande majorité des cas, tous ces droits reliés à l'ancienneté sont aussi reliés à d'autres critères tels : les exigences normales de la tâche, les exigences suffisantes ou les qualifications requises. Ces trois variables sont des variables importantes par rapport à un P.A.E. car elles définissent les pré-requis réels à tel ou tel emploi.
>
> (...) Il faut s'assurer que les femmes ont les mêmes opportunités que les hommes d'acquérir de nouvelles connaissances, soit par le biais des affectations temporaires, soit par des programmes de formation ou d'entraînement dans l'entreprise«[6].

Vis-à-vis des mises à pied et des changements technologiques, l'ancienneté est par contre davantage protégée. Ainsi :

> « L'employeur devrait avoir l'obligation de recycler sa main-d'oeuvre afin que ces travailleurs(ses) mis à pied puissent être en mesure d'exécuter d'autres tâches. Dans ce contexte, il est souhaitable que les travailleurs(ses) les plus anciens(nes) dans l'établissement aient un accès prioritaire à la formation »[7].

L'important est précisément de savoir si la question de l'ancienneté touche également les femmes et les hommes dans une entreprise ? En ce qui concerne les congés de maternité, on souligne le fait que de plus en plus de conventions collectives permettent d'accumuler l'ancienneté pendant ces congés. Concernant les congés parentaux, on souhaite que les parents qui assument la fonction sociale d'élever des enfants puissent ne pas en être pénalisés et voir leur ancienneté continuer de s'accumuler. Bref, sur l'ensemble de ces sujets de négociation, la F.T.Q. dit croire qu'il est possible d'éliminer la discrimination et de négocier des P.A.E. tout en ne mettant pas l'ancienneté en péril. Il semble d'ailleurs que la position des autres centrales sur ce sujet délicat soit assez semblable quoique moins clairement affirmée. Qu'en est-il vraiment ? Les échanges qui ont eu lieu lors de la commission parlementaire sur la réglementation concernant les P.A.E. ont permis d'ailleurs d'éclaircir plus avant cette importante question.

---

5. F.T.Q., *L'égalité : source de changement*, Colloque sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Montréal, 28-29-30 octobre 1984, p. 50.

6. *Idem*, p. 50.

7. *Idem*, p. 51.

La C.S.N. et la C.E.Q. ont également proposé, lors des audiences publiques de la Commission consultative sur le travail, que les lois du travail reprennent à leur compte les dispositions générales relatives à la non-discrimination comprises dans la Charte, notamment en ce qui concerne l'établissement des P.A.E., l'égalité salariale, l'établissement de critères sur l'affichage des postes, le processus de sélection, d'embauche et d'accès aux promotions ; certains groupes de femmes ont aussi fait des suggestions sur ce dernier point.

3.3 *Le « troisième bloc » : les groupes de femmes, le Conseil du statut de la femme et la Commission des droits de la personne*

Une analyse des positions des différents groupes de femmes qui s'intéressent particulièrement à la question de l'égalité en emploi montre que, globalement, ces groupes se rapprochent beaucoup de la position du Conseil du statut de la femme qui, lui-même, a situé son approche très près de celle de la Commission des droits de la personne en ce qui concerne l'application des programmes.

Voyons d'abord la position du Conseil du statut de la femme. Ce dernier se disait satisfait des dispositions de la Charte adoptées en décembre 1982 concernant les P.A.E. même s'il considèrait qu'elles étaient loin de répondre toutefois à l'ensemble de ses revendications. Ainsi :

> « ...
>
> – le pouvoir de réglementer n'a pas été confié à la Commission des droits de la personne. Le législateur a cru bon de laisser cette responsabilité au gouvernement sans toutefois fixer d'échéance ;
>
> – la loi 86 reconnaît à la Commission des droits de la personne un certain pouvoir dans l'application des programmes d'accès à l'égalité, mais un pouvoir plus restreint que celui souhaité par la Commission des droits de la personne et le Conseil du statut de la femme notamment ;
>
> – la loi 86 oblige le gouvernement à implanter des P.A.E. dans ses ministères. Cependant, ceux-ci ne sont pas soumis au contrôle de la Commission des droits de la personne ;
>
> – enfin, il n'est aucunement question dans la loi de contraindre les entreprises du secteur privé à se doter de tels programmes. La nouvelle Charte amendée ne comporte aucune disposition à cet effet »[8].

Le dernier point est celui sur lequel l'ensemble des groupes de femmes et le Conseil du statut de la femme ont davantage insisté dans toutes leurs représentations auprès du législateur. Le Conseil du statut de la femme allègue à cet effet que :

> « C'est un non sens pour nous que de penser pouvoir lutter réellement contre une discrimination inscrite au sein même de nos structures et systèmes depuis des générations, en laissant les organismes et entreprises libres de se doter ou non de programmes de ce genre »[9].

Par ailleurs, une demande importante de ces groupes a trait à l'obligation contractuelle. Le Conseil du statut de la femme et quelques groupes de femmes autonomes ou issus des syndicats sont d'ailleurs les seuls groupes qui ont maintenu cette revendication au Québec depuis 1982, s'appuyant en cela sur les résultats encourageants qu'a donné cette mesure aux États-Unis. La Commission des droits de la personne avait proposé cette mesure mais, devant le refus du ministère de la Justice de la retenir, elle a dû l'écarter contre sa volonté.

De façon générale, les groupes de femmes, et particulièrement les vingt-cinq représentantes des femmes au Sommet sur la situation économique des Québécoises, ont proposé en outre que tous les employeurs soient obligés de fournir annuellement au gouvernement un rapport détaillé de la situation comparée des emplois occupés par les femmes et les hommes dans les entreprises (départements, titres d'emploi, conditions de travail, salaires, promotion, embauche, mises à pied). Le rapport devrait, selon ces groupes, inclure les progrès réalisés et les solutions envisagées.

Cette recommandation rejoignait la position de la Commission des droits de la personne et celle du Conseil du statut de la femme qui ont toujours soutenu qu'un programme d'accès à l'égalité devait minimalement comprendre une analyse d'effectifs et de disponibilité, une analyse du système d'emploi, des objectifs et un échéancier pour réaliser l'égalité en emploi, des mesures de redressement pour corriger la situation et un mécanisme de contrôle des résultats.

Quant à la règlementation prévue pour mettre en application les P.A.E., les groupes revendiquaient depuis

---

8. C.S.F., *Mémoire à la Commission consultative sur le travail*, Québec, décembre 1984, p. 29.
9. *Idem*, p. 29.

1982 qu'une commission parlementaire se tienne dans les plus brefs délais et que soit rapidement adoptée la réglementation de 1983 qui incluait les éléments suivants :

> « Prévoir que les P.A.E. soient obligatoirement négociés là où il y a un syndicat. Là où il n'y en a pas, qu'un comité « d'action positive » constitué d'une représentante des travailleuses soit formé. Dans ce cas, la Commission des droits de la personne agit comme ressource auprès du comité...
>
> Que les travailleuses ne puissent être harcelées ou congédiées pour avoir participé directement ou indirectement au comité d'accès à l'égalité.
>
> Qu'une analyse complète de l'organisation du travail soit faite en lien avec la discrimination sexuelle et l'effet d'exclusion discriminatoire.
>
> Que les programmes d'accès à l'égalité soient complets ; qu'ils incluent obligatoirement des mesures d'égalité, de redressement et de soutien.
>
> Que l'implantation des P.A.E. soit obligatoire et comporte des objectifs clairs »[10].

À ces éléments, il faudrait prévoir, selon le Conseil du statut de la femme et la Fédération des femmes du Québec, l'obligation pour les employeurs d'inventorier tous les éléments nécessaires à la démonstration de la discrimination systémique[11]. Un mois plus tard, un dernier projet de règlement était soumis à la population et une Commission parlementaire sur ce projet s'est déroulée au début d'octobre 1985.

La Fédération des femmes du Québec a aussi suggéré que, dans le contexte d'une entreprise où il existe plusieurs unités de négociation, toutes les parties devraient participer à une table de négociation commune pour les aspects traitant de programmes d'accès à l'égalité.

---

10. Secrétariat permanent des conférences socio-économiques, *op. cit.*, p. 205.

11. La Fédération des femmes du Québec, dans son mémoire à la Commission consultative sur le travail, recommande à cet effet d'amender l'article 10 de la loi 86 pour spécifier l'interdiction formelle de la « discrimination systémique » et non seulement de la « discrimination intentionnelle ». À ce sujet, la Fédération des femmes du Québec soulignait d'ailleurs que la législation fédérale était en avance sur le Québec.

Chapitre IV
Le Sommet sur la sécurité économique des Québécoises « Décisions '85 »

Organisé dans le but de souligner les dix ans de l'Année internationale de la femme, d'en faire une analyse et un bilan, ce Sommet national tenu les 16 et 17 mai 1985 constituait la dernière étape d'une vaste consultation locale et régionale tenue au Québec depuis l'automne 1984. La deuxième tranche de ce Sommet doit, en principe, se tenir en avril 1986. Parrainé conjointement par le Secrétariat permanent des conférences socio-économiques du Québec et le Secrétariat d'État à la condition féminine, ce Sommet a réuni les porte-parole des principaux(ales) intervenants(es) touchés(es) par la question de la sécurité économique des femmes au Québec. Un texte émis par les responsables de l'organisation parlait d'ailleurs d'une « démarche de concertation » ayant pour objectif :

> « ... d'obtenir des orientations, des propositions concrètes et des engagements visant l'amélioration des conditions économiques des femmes engagées sur le marché du travail ou travaillant au foyer »[1].

En plus des vingt-cinq représentantes des femmes, le monde des affaires et de la finance, le secteur agricole, les syndicats, le milieu de la recherche et de l'éducation, le secteur municipal, les corporations et associations professionnelles et le gouvernement du Québec étaient représentés à cette conférence. L'un des thèmes de ce Sommet était précisément l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

Qu'ont gagné les femmes en ce qui concerne les programmes d'accès à l'égalité en emploi à ce Sommet ? La question se pose très certainement en lien avec, premièrement, ce qu'elles avaient proposé et revendiqué avant cet important événement et, deuxièmement, avec l'ensemble des mesures annoncées par le gouvernement fédéral en mars 1985. En effet, ces mesures n'ont pas été sans influencer le contexte québécois et, sans nul doute, les décisions du gouvernement du Québec. Quelles sont-elles ces décisions ?

On apprenait d'abord dans le cadre de *Décisions '85* que le projet de règlement, mis en chantier depuis 1982, n'avait pas été retenu par le ministre de la Justice d'alors, même si la dernière version de cette règlementation (celle d'octobre 1984), préparée par les fonctionnaires de son propre ministère, avait reçu l'approbation des groupes de femmes, des syndicats, du Conseil du statut de la femme et de la Commission des droits de la personne. Le ministre a démontré, par cette décision, qu'il a été plus sensible aux arguments et aux objections du patronat qu'aux revendications des autres groupes. En effet, les associations patronales s'étaient particulièrement opposées à l'obligation de présenter leurs P.A.E. à la Commission des droits de la personne et trouvaient le projet de règlement trop contraignant à cet égard.

Le ministre de la Justice a également précisé à ce Sommet que le gouvernement du Québec entendait mettre en vigueur la Partie III de la Charte des droits et libertés concernant les programmes d'accès à l'égalité. Cependant, l'article 86.2 ne serait pas mis en vigueur. Cet article, rappelons-le, précisait que tout P.A.E. devait être approuvé par la Commission des droits de la personne à moins qu'il n'ait été imposé par le tribunal. L'autre aspect de cet article, qu'on a aussi laissé tomber, prévoyait, quant à lui, que la Commission, lorsqu'elle en était requise, devait prêter son assistance à l'élaboration d'un tel programme. Le ministre ne pouvait évacuer complètement la question de la réglementation ; il a ainsi répondu à une demande des groupes de femmes et des syndicats en annonçant la tenue d'une commission parlementaire, promise pour la fin juin-mi-juillet, où l'on discuterait d'un règlement qui « fournira des balises aux entreprises »[2].

Ce projet de règlement, soumis le 26 juin 1985 et que nous analyserons dans le dernier chapitre de ce document, est demeuré à peu près le même pour l'essentiel, sauf les points qui concernent la Commission des droits de la personne. Néanmoins, on constate que le nouveau contexte en sera maintenant un « d'incitation » et non « d'obligation », tel que l'a bien précisé le ministre. Ce futur règlement sera plutôt, tout autant pour les tribunaux, la Commission des droits de la personne et les employeurs, une sorte de guide, rien de plus, pour la mise en place des P.A.E..

Dans les faits, puisqu'il n'y aura pas, contrairement aux propositions du rapport Abella, de programmes obliga-

---

1. Secrétariat des conférences socio-économiques, *Conférence sur la sécurité économique des Québécoises, 16 et 17 mai 1985, Renseignements généraux*, Québec, 2 avril 1985, p. 2.

2. Ministère de la Justice, « Le gouvernement propose des mesures concrètes pour l'implantation des programmes d'accès à l'égalité », *Communiqué de presse*, Québec, 17 mai 1985, p. 2.

toires, le contrôle exercé par la Commission des droits de la personne (par l'article 86.2) risquait, il est vrai, de décourager certaines initiatives des employeurs. Mais, ce qu'il faut se demander, comme l'ont fait les femmes à *Décisions '85*, en regard de ce que doit être un véritable programme d'accès à l'égalité, c'est que, sans un certain contrôle, ne risquons-nous pas, dans cinq ans, de faire le même constat qu'a fait la Juge Abella, c'est-à-dire un constat d'échec quant aux programmes volontaires ?

Une des dispositions gouvernementales mérite toutefois une attention particulière, surtout dans les mois qui suivront : il s'agit de l'obligation contractuelle, seule mesure de type obligatoire, que le gouvernement fédéral d'abord et celui du Québec par la suite ont retenue des propositions du rapport Abella. C'est sans doute, si l'on considère les évaluations réalisées par nos voisins américains qui ont plusieurs longueurs d'avance sur nous dans ce dossier, la mesure qui aura le plus fait progresser la situation des femmes sur les marchés de travail. Rappelons, à cet effet, les chiffres du rapport Crump cité précédemment, selon lesquels le taux de croissance de la participation des femmes dans les entreprises en 1980 s'est révélé plus élevé, 15,2 %, là où il y avait l'obligation contractuelle comparativement à 2,2 % là où il n'y avait pas l'obligation contractuelle.

L'obligation contractuelle est une méthode visant à encourager l'égalité en emploi dans le secteur privé en utilisant le levier du pouvoir d'achat de l'État. En pratique, l'État ne consent à acheter des biens et services qu'aux entreprises qui acceptent de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi ou qui font la preuve qu'il n'existe aucune discrimination chez elles. Mais, dans le rapport Abella, il est bien précisé que c'est une mesure qui peut être difficile à contrôler efficacement et qui devrait, comme c'est le cas aux États-Unis, s'appliquer également aux sous-traitants. Le gouvernement fédéral a imposé cette obligation aux entreprises qui ont des contrats de plus de 200 000 $, soit environ cent entreprises pour un total approximatif de 300 000 employés(es). Cela peut paraître limité si l'on tient compte du nombre d'entreprises qui avaient passé un contrat avec le gouvernement fédéral en 1980, nombre qui s'élevait à environ 25 000 à 30 000 entreprises pour une valeur de contrats de 6,5 milliards de dollars (secteur privé seulement), selon le rapport Abella. La ministre Flora MacDonald a pourtant précisé en Chambre, le 8 mars 1985, que ces entreprises, contractant pour 200 000 $ et plus, représentaient 75 % des 6,5 milliards de dollars déboursés.

La proposition du gouvernement du Québec, à tout le moins celle qui a été formulée en mai 1985, touchait, semble-t-il, environ 355 entreprises contractant avec le gouvernement pour un montant supérieur à 200 000 $ et ayant plus de cent employés. Pour se convaincre du sérieux de ces chiffres, il aurait été opportun de révéler le montant des contrats gouvernementaux, pour l'année 1982-83 ou 1983-84 par exemple, de même que le pourcentage que ces entreprises représentaient du montant total octroyé. De plus, ce chiffre de 355 entreprises concernait-il uniquement l'entreprise privée ? Les bénéficiaires de subventions étaient-ils inclus dans ce nombre ? Combien d'employés au total ces entreprises recouvraient-elles ? Plusieurs intervenants se sont aussi demandés sur quoi on se baserait pour refuser ou accepter un contractant ? Qui contrôlerait quoi ? Bref, plusieurs facteurs inconnus ne permettaient pas aux représentantes des femmes à *Décisions '85* de juger de la valeur réelle des propositions gouvernementales. Dans le dernier chapitre, nous traiterons des derniers développements qui ont suivi cette annonce ministérielle. Quoi qu'il en soit, il apparaîtrait pertinent, pour l'instant, que la Commission Beaudry s'enquiert directement auprès du ministère de la Justice des modalités d'application de l'obligation contractuelle.

D'autres décisions ont été annoncées au Sommet ; elles n'ont pas pour effet, toutefois, de changer d'une manière importante l'état du dossier actuel. Tout au plus, s'agit-il de mesures que nous qualifierons de « mesures d'encouragement ». En effet, le gouvernement annonçait aussi la création d'un Comité aviseur sur l'accès à l'égalité pour les femmes. Ce Comité aurait pour mandat d'assister le gouvernement, les employeurs, les syndicats et les travailleurs(ses) sur les façons de favoriser la mise en oeuvre de P.A.E. et de suggérer au gouvernement des modifications législatives et réglementaires susceptibles de favoriser la mise en oeuvre de P.A.E.. Ce Comité serait composé de quatre personnes désignées par les organismes patronaux, de quatre personnes désignées par les organismes syndicaux et d'une personne représentant les travailleuses non syndiquées. Les participantes au Sommet se sont objectées à cette composition ; elles ont revendiqué d'être représentées à part égale sur ce Comité, c'est-à-dire qu'il y ait quatre représentantes des groupes de femmes. Il va sans dire aussi qu'il est incompréhensible que la Commission des droits de la personne ne soit pas représentée sur ce Comité. Nous verrons dans le dernier chapitre que cette proposition a trouvé écho auprès du gouvernement du Québec.

On a également parlé d'un soutien gouvernemental aux institutions publiques des réseaux des affaires sociales, de l'éducation et du monde municipal dans la mise en oeuvre des P.A.E., ainsi que d'un fonds d'aide[3] en vue

3. Nous verrons les récents développements de ce projet dans le dernier chapitre de ce rapport également.

de financer toute femme ou tout groupe de femmes voulant porter plainte pour discrimination en emploi. Enfin, il est question d'un jumelage avec des entreprises françaises. Trois entreprises québécoises seraient jumelées à trois entreprises françaises qui ont actuellement des programmes d'accès à l'égalité dans les secteurs bancaire, manufacturier et public. Que peuvent en attendre concrètement les femmes et les syndicats ?

Enfin, il a été annoncé que des mesures plus directives seraient mises en place dans la Fonction publique, d'ici la fin de l'année 1985-86, pour combattre la sous-représentation féminine dans certaines classes d'emploi. Les objectifs spécifiques de ces programmes seraient déterminés dès l'automne 1985.

La Juge Abella précisait dans son rapport que :

> « ... le gouvernement a le choix d'imposer l'égalité en matière d'emploi ou simplement espérer y parvenir (...). C'est donc par le truchement des lois que les gouvernements peuvent démontrer la sincérité de leurs engagements. En adoptant des lois justes, ils incitent les citoyens à bien se comporter et influent sur les mentalités. Faute de lois équitables, c'est l'inverse qui se produit. Un gouvernement qui désire véritablement réaliser l'égalité au travail n'hésitera pas à recourir à la loi »[4].

Certes, au Québec, nous avons la Partie III de la Charte qui garantit la légalité des P.A.E. et la promesse de mettre en application l'obligation contractuelle ; cependant, si l'on excepte les mesures « d'encouragement » que constituent le comité aviseur, le fonds d'aide et le jumelage, en quoi les femmes peuvent-elles avoir une garantie qu'on mettra de l'avant des programmes favorisant l'accès à l'égalité en emploi pour elles dans les entreprises privées au Québec ?

---

4. Juge R.S. Abella, *op. cit.*, pp. 223-224.

Chapitre V
Le dernier projet de règlement et la Commission parlementaire d'octobre 1985

Tel que promis au Sommet *Décisions '85*, le ministère de la Justice soumettait à la consultation publique un nouveau projet de règlement sur les programmes d'accès à l'égalité en juin dernier et invitait les personnes intéressées à présenter un mémoire sur ce projet en Commission parlementaire. En effet, la Commission parlementaire des institutions s'est tenue du 8 au 11 octobre 1985 et a reçu au total une trentaine de mémoires. Qu'en est-il de ce projet de règlement ?

Globalement, les étapes qui avaient été définies par les groupes de femmes, le Conseil du statut de la femme et la Commission des droits de la personne se retrouvent dans la définition de ce que doit être un P.A.E.. Dans ce règlement, on y retrouve notamment une analyse détaillée du système d'emploi en vue de dépister la discrimination involontaire, la fixation d'objectifs numériques à atteindre et la mise sur pied de mesures de redressement.

Par contre, le gouvernement a choisi de restreindre l'application de ce règlement à seulement deux types d'entreprises : celles à qui la Commission des droits de la personne recommandera un programme et celles à qui le tribunal en imposera un. Dans son mémoire, le Conseil du statut de la femme recommandait, quant à lui, que ce règlement :

> « ... s'applique à toute personne qui élabore, implante ou applique un P.A.E., peu importe qu'il s'agisse de programmes volontaires, recommandés par la Commission, imposés par le tribunal ou qu'il s'agisse du gouvernement (ministères, organismes et institutions publiques) ou, enfin, de l'obligation contractuelle »[1].

D'autres intervenants, notamment des groupes de femmes et groupes syndicaux, ont formulé la même demande. À leur avis, si le règlement devait être adopté dans sa forme actuelle, même si nous disposions d'une bonne définition d'un P.A.E. et d'un mode d'emploi efficace, rares seraient les employeurs qui y seraient assujettis. Les employeurs pourraient, bien sûr, adopter des P.A.E., mais sans qu'aucun contenu ne soit attaché à de tels programmes. Il deviendrait alors très difficile de connaître les réalisations en matière de P.A.E., d'évaluer le chemin parcouru et celui qui reste à parcourir.

Constitué de dix-huit articles, le projet de règlement a été quand même bien reçu de la part des groupes de femmes et des syndicats. Quant aux organismes patronaux, ils se sont objectés, une fois de plus, à l'obligation de fixer des objectifs (il est encore question de « quotas » selon eux) et un échéancier. Pour eux, il s'agit toujours d'une ingérence dans la culture organisationnelle et la planification stratégique de la main-d'oeuvre de l'entreprise. Les centrales et fédérations syndicales ont insisté sur l'importance de négocier la mise en place des P.A.E. dans les entreprises et ont réitéré leur volonté de voir appliquer ces programmes dans le respect des règles d'ancienneté. Par exemple, la F.T.Q. considère qu'il est possible d'éliminer la discrimination en négociant des P.A.E. tout en ne mettant pas en péril l'ancienneté. Elle affirme à cet effet que :

> « Puisque chaque programme sera adapté à la réalité du milieu de travail, il dépendra de l'évolution de la réflexion des travailleuses et travailleurs pour procéder à des réajustements en regard des droits liés à l'ancienneté »[2].

Elle signale, par exemple, que ce nouveau concept suppose qu'il faudra renforcer certaines clauses pour assurer aux femmes l'accès à l'égalité :

> « Il peut s'agir du cumul de l'ancienneté durant le congé de maternité et le congé parental (...) »[2].

Bien sûr, les associations patronales voient d'un mauvais oeil l'éventualité de telles négociations.

Le nouveau gouvernement, élu le 2 décembre 1985, aura donc à décider de la portée et des modalités de ce règlement. S'il devait le modifier de manière importante, toutefois, il rencontrerait la désapprobation de nombreux groupes car, de façon générale, l'on peut dire que les modifications demandées en commission parlementaire, si l'on excepte celles du patronat, ont été mineures.

En ce qui concerne les possibilités de se doter d'une politique globale de mise en oeuvre des P.A.E., le gouvernement s'était déjà engagé, en mai 1985, à mettre sur pied un certain nombre de mesures : l'obligation contractuelle, le comité aviseur, le fonds d'aide, etc.. À cet

---

1. C.S.F., *Mémoire sur le projet de règlement concernant les P.A.E.*, septembre 1985, p. 7.

2. F.T.Q., *Mémoire sur le projet de règlement concernant les P.A.E.*, octobre 1985, p. 18.

effet, le 21 octobre 1985, le Cabinet du ministre de la Justice annonçait la création de comités pour en étudier les modalités. D'abord, un comité ministériel a été créé afin de mettre en application le principe de l'obligation contractuelle. Il a pour mandat de faire des recommandations au gouvernement sur les modalités et la couverture de l'obligation contractuelle, notamment de voir s'il n'y a pas lieu de réévaluer à la baisse le montant de 200 000 $ et le nombre de cent employés comme l'avaient réclamé les groupes de femmes et le Conseil du statut de la femme notamment. Il doit également étudier l'opportunité de soumettre l'octroi des subventions à l'obligation contractuelle et, le cas échéant, recommander aussi les modalités d'application. Ce comité est composé d'un(e) représentant(e) des ministères de la Justice, de la Condition féminine, de l'Industrie et du Commerce et du Conseil du trésor, de la Commission des droits de la personne, du Conseil du statut de la femme et du Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec. Ce comité devra faire rapport au gouvernement à la fin de janvier 1986.

Le ministre de la Justice doit également examiner les modalités de fonctionnement d'un fonds d'aide gouvernemental. Le Conseil des ministres lui a confié le mandat suivant :

- évaluer la couverture possible d'un fonds d'aide ;
- évaluer les critères d'admissibilité à ce fonds ;
- proposer une structure adéquate pour le gérer.

Son rapport est aussi attendu pour la fin de janvier 1986.

Enfin, le 21 octobre 1985, était aussi annoncée la création du Comité aviseur, devenu le Comité consultatif sur l'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans le secteur privé. Il est composé de dix-sept personnes et non plus de neuf comme prévu en mai 1985[3] :

- 4 des organismes patronaux ;
- 4 du secteur syndical ;
- 1 représentante des travailleurs(euses) non syndiqués(es) ;
- 4 femmes (2 des groupes de femmes, 1 des communautés culturelles, 1 autochtone) ;
- 4 représentant le ministère de la Justice, la Commission des droits de la personne, le Conseil du statut de la femme et le Conseil des communautés culturelles et de l'Immigration du Québec.

Le rapport est attendu aussi pour la fin de janvier 1986.

---

3. En effet, les groupes de femmes, le Conseil du statut de la femme et la Commission des droits de la personne se sont objectés devant cette proposition qui les excluait du Comité.

Chapitre VI
Propositions de recommandations

Les mesures annoncées au Sommet sur la sécurité économique des Québécoises imposent à présent certaines balises à nos propositions[4]. En effet, tenant compte de ce qui s'est dit lors de cette rencontre, il n'est plus possible de proposer l'adoption de programmes obligatoires ou encore l'attribution d'un rôle prédominant à la Commission des droits de la personne. Toutefois, tel que nous l'évoquions précédemment, il existe la possibilité, pour la Commission consultative sur le travail, de formuler un certain nombre de suggestions sur le contenu de la réglementation et sur les modalités de leur mise en application, de même que sur d'autres moyens d'assurer la promotion effective de l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec et ce, le plus tôt possible.

D'abord, le gouvernement du Québec a annoncé son intention d'intensifier la mise en oeuvre des P.A.E. dans la Fonction publique du Québec. Étant donné que cette mesure aura vraisemblablement un effet « locomotive » sur le secteur privé, il aurait été intéressant, dans cet esprit, d'élargir le mandat aux autres instances ou secteurs gouvernementaux. En effet, le secteur para-public et les sociétés d'État au Québec devraient aussi être assujettis aux mesures prévues par le programme d'accès à l'égalité de la Fonction publique, tel que l'a d'ailleurs déjà décidé le gouvernement fédéral suite aux recommandations de la Juge Abella. Ces instances seraient assujetties aux mêmes exigences que la Fonction publique, notamment celle de déposer un rapport annuel à l'Assemblée nationale sur le degré de réalisation des P.A.E..

Les études réalisées par des chercheurs des HEC auprès des administrateurs des sociétés d'État au Québec montrent bien que des programmes d'accès à l'égalité ne seraient pas un luxe, comme l'indique le tableau 7 illustrant la sous-représentation des femmes sur les conseils d'administration de ces compagnies[5].

TABLEAU 7

Participation au CA dans les divers types d'entreprises publiques selon le sexe, 1963-1980

Entreprises publiques	Participation masculine nb	%	Participation féminine nb	%	TOTAL nb	%
• Sociétés d'État (32) – secteurs conventionnels (25)	429	69,7	11	25,0	440	66,8
– secteur culturel (7)	78	12,7	22	50,0	100	15,2
• Sociétés administratives (6)	108	17,6	11	25,0	119	18,0
TOTAL	**615***	**100,0 %**	**44****	**100,0 %**	**659**	**100,0 %**

* Ces 615 participations sont assumées par 482 personnes (hommes).

** Ces 44 participations sont assumées par 43 personnes (femmes).

En ce qui concerne la réglementation, il faut que soit maintenu, dans le libellé du règlement, l'essentiel des étapes prévues à la mise en place d'un P.A.E. dans la dernière version du projet de règlement soumis à la consultation. Sans y joindre le caractère formel et rigide qui caractérisait l'ancien projet de règlement, il est absolument nécessaire, croyons-nous, de conserver certains points majeurs, au risque de faire perdre toute signification aux programmes qui seront planifiés et mis en place dans les entreprises.

Un P.A.E. est une démarche de changement planifié, avons-nous dit précédemment. Il doit donc comprendre différentes phases comme celles du diagnostic, de la planification, de l'exécution et de l'évaluation de l'action. En accord avec la Commission des droits de la personne, le Conseil du statut de la femme et les 160 groupes de femmes qui ont déjà fait part de leurs demandes au ministre de la Justice et à la ministre d'État à la Condition féminine, nous suggérons que la Commission confirme dans son rapport que, minimalement, **tout programme d'accès à l'égalité devrait prévoir les étapes suivantes**[6].

4. Il faut noter que ces propositions ont été formulées en juin 1985 ; elles ne tiennent donc pas compte des derniers développements dans le dossier de l'accès à l'égalité tels que le projet de règlement étudié en commission parlementaire en octobre 1985, ni des dernières actions gouvernementales en ce qui concerne l'obligation contractuelle, le fonds d'aide et le Comité consultatif sur l'accès à l'égalité pour les femmes en emploi.

5. Hubert, André, Parenteau, Roland et Séguin-Bernard, Francine, *Les administrateurs des sociétés d'État au Québec ; caractéristiques socio-professionnelles 1963-1980*, H.E.C., octobre 1983, p. 10.

6. La définition de ces différentes étapes fait l'unanimité des groupes cités au début et c'est essentiellement la Commission des droits de la personne qui en a fait la promotion depuis 1982.

6.1 *Étapes d'un programme d'accès à l'égalité*

1– *Une analyse d'effectifs*

Une analyse d'effectifs doit fournir des informations sur la situation actuelle des employés visés par le programme par rapport à celle de l'ensemble des employés et ce, en regard de l'un ou de plusieurs des facteurs ou critères suivants. Nous sommes d'avis, à cet effet, que la gestion informatisée d'un nombre de plus en plus important d'entreprises devrait faciliter grandement l'accès à ces données.

- les titres d'emploi ;
- la classification des emplois ;
- les salaires et les avantages sociaux ;
- la répartition par catégorie d'emploi, secteur ou service ;
- la scolarité, la formation et l'expérience préalable à l'emploi ;
- la période passée dans l'entreprise et dans l'emploi actuel ;
- la fréquence des mutations et des promotions ;
- les périodes d'attente préalables à la mutation et à la promotion ;
- la formation et le perfectionnement reçus en cours d'emploi.

2– *Une analyse des disponibilités de main-d'oeuvre*

Cette analyse détermine d'abord, parmi les employés visés par le programme, ceux qui, en raison de leur compétence y compris de leur aptitude à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, pourraient accéder à un emploi et ainsi contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise en matière d'accès à l'égalité des personnes victimes de discrimination. Cette analyse indique également dans quelle mesure des personnes ayant les caractéristiques du groupe victime de discrimination sont disponibles sur le marché du travail pour combler les postes offerts par l'organisation. Pour ce faire, le Bureau de la statistique du Québec, en collaboration avec le ministère du Travail, devrait fournir sur demande les disponibilités de main-d'oeuvre auxquelles peut s'attendre l'employeur. D'ailleurs, à cet effet, nous croyons, à l'instar de la Commission des droits de la personne et du Conseil du statut de la femme, qu'il est de la responsabilité du gouvernement (par le biais du Bureau de la statistique du Québec par exemple) de fournir ces statistiques aux employeurs dès l'entrée en vigueur du règlement concernant les P.A.E.. Cette analyse en est le préalable indispensable.

3– *Une analyse du système d'emploi*

Cette analyse permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature ainsi que parmi les modalités d'application de cet ensemble d'actes administratifs les pratiques, même apparemment neutres, qui peuvent avoir un effet de discrimination ou d'exclusion à l'égard de certains groupes d'employés et ce, sans que ces actes soient fondés sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative. Cette analyse doit notamment se faire en regard des composantes suivantes :

- les conditions de recrutement, de promotion et de mutation ;
- les modes de sélection à l'occation du recrutement, de la promotion ou de la mutation ;
- les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail ;
- les lieux de travail ;
- les licenciements, mises à pied et rappels au travail ;
- les mesures disciplinaires et administratives ;
- l'organisation et la répartition du travail ;
- l'évaluation du rendement ;
- la formation et le perfectionnement ;
- etc.

La Commission des droits de la personne du Québec pourrait aisément élaborer un guide pour faciliter la tâche de l'employeur dans l'analyse de son système d'emploi.

4– *Des objectifs quantifiables*

Nous entendons par là tout résultat mesurable considéré dans l'étape de la réalisation des objectifs globaux et à long terme de l'entreprise. Ces objectifs, que l'entreprise se donne elle-même, doivent être exprimés en nombre et en pourcentage. Il ne s'agit donc pas, ni de loin ni de près, de quotas.

5– *Un échéancier*

Les objectifs doivent être rattachés à des échéances précises de façon à mesurer le progrès réel du programme. La détermination de cet échéancier doit être assumée par une ou plusieurs personnes détenant des postes de responsabilité dans l'organisation.

6– *Des mesures de redressement*

Contrairement aux mesures d'égalité des chances qui visent simplement à favoriser une égalité d'accès en regard d'un droit, les mesures de redressement visent à éliminer la discrimination passée ou actuelle en accordant temporairement certains bénéfices préférentiels

aux femmes. Par exemple, une entreprise pourrait élaborer un programme spécial de formation et de perfectionnement pour les femmes, mettre en vigueur un programme spécial de recrutement pour les femmes ou réserver un nombre déterminé de postes de travail pour elles. Ce n'est en aucun cas une incitation quelconque à embaucher ou à favoriser une personne incompétente parce qu'il faut à tout prix promouvoir l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

7– *Des mécanismes de contrôle*

Essentiels à la réussite d'un P.A.E., les mécanismes de contrôle permettent d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les difficultés rencontrées et de déterminer les correctifs ou réajustements nécessaires. Ils s'avèrent d'excellents guides pour tout employeur désireux de promouvoir concrètement l'égalité en emploi dans son entreprise.

6.2 *L'obligation contractuelle : quelques éléments devant accompagner la mesure*

Une des mesures annoncées qui a sans doute réjouit la plupart des partenaires à *Décisions '85* est l'obligation contractuelle pour les entreprises privées qui font affaire avec le gouvernement du Québec. Considérée par plusieurs comme la clé du succès des programmes d'accès à l'égalité, cette mesure peut mener à des résultats encourageants à condition, toutefois, qu'elle soit assortie d'un certain nombre de conditions. À cet effet, nous croyons que la Commission consultative sur le travail devrait, d'une part, signifier son appui au gouvernement pour une telle initiative et, d'autre part, signifier clairement les conditions nécessaires à l'application de la mesure. En effet, concrètement, comment sera appliquée cette mesure ? Est-ce le règlement concernant les P.A.E. qui régira cette obligation ou une autre forme de législation, etc. ? Un certain nombre d'éléments devront donc être prévus avant son entrée en vigueur. Nous en proposons quelques-uns.

- Que l'obligation contractuelle soit clairement imposée soit par une loi, soit par un règlement. À cet effet, nous croyons que la Commission consultative sur le travail pourrait certainement encourager le législateur à se donner un règlement qui fixerait des normes claires pour vérifier la présence de discrimination dans les entreprises et y remédier le cas échéant. Ce règlement pourrait être le même que celui qui est prévu dans le cas des programmes imposés ou recommandés (ce règlement a été présenté dans le cadre des travaux de la Commmission parlementaire des institutions tenue les 8-9-10 et 11 octobre 1985).

- Que le Conseil du trésor procède à une étude des contrats gouvernementaux, de biens et services dans le secteur privé, pour l'année 1983-84 par exemple, afin de déterminer la proportion exacte des entreprises du secteur privé qui ont contracté pour 200 000 $ et plus. Si ce seuil, le même que celui qui a été choisi par le fédéral, apparaissait trop élevé pour qu'il ait un certain effet, il devrait être revu à la baisse. En effet, le chiffre de 355 entreprises, avancé à « Décisions '85 », doit être questionné, surtout si l'on tient compte des données du fédéral où l'on ne retrouve que 100 entreprises qui auraient contracté en 1984 avec le gouvernement pour un montant de 200 000 $ et plus.

  Par ailleurs, aux États-Unis, l'obligation contractuelle a été imposée à partir d'un plancher de 50 000 $. Si l'on veut que cette mesure ne soit pas de la simple « poudre aux yeux », il faut qu'elle rejoigne un grand nombre d'entreprises.

- Afin de se donner des moyens d'évaluer s'il y a ou non de la discrimination dans l'entreprise qui désire passer un contrat avec le gouvernement du Québec, ce dernier devrait se munir d'une grille d'évaluation, une sorte de guide, qui contiendrait une série de critères permettant d'identifier la présence de discrimination. Cette grille, qui viserait essentiellement à vérifier le système d'emploi de l'entreprise, pourrait prendre l'aspect, par exemple, de celle qui a été utilisée dans le rapport Abella[7]. C'est en vérifiant les points contenus dans cette grille que le gouvernement pourrait, le plus précisément et rapidement, vérifier la présence ou non de discrimination.

- Dans le cas où il y aurait effectivement présence de discrimination, le gouvernement du Québec devrait prévoir des pénalités pouvant aller jusqu'à refuser d'octroyer le dit contrat à l'entreprise concernée.

  Mais, plus encore, nous croyons que le gouvernement doit chercher à aller plus loin et inciter l'entreprise à modifier son système d'emploi en lui signifiant précisément quels en sont les points faibles. Cette pratique aura pour effet d'encourager l'entreprise à modifier à son avantage sa gestion de personnel.

- Une des propositions du rapport Abella, qui nous apparaissait fort intéressante, est le formulaire unique. Cette exigence de fournir au gouvernement des informations sur les effectifs et l'échelle salariale dans l'en-

7. Juge R.S. Abella, *op. cit.*, pp. 337 à 396.

treprise et ce, pour toutes les entreprises du Québec, permettrait d'obtenir un portrait d'ensemble de la situation des femmes (et des autres groupes cibles) dans les entreprises du Québec. Tous les secteurs, toutes les régions et tous les types d'entreprises seraient touchés.

Afin de simplifier la tâche aux P.M.E. surtout et pour éviter toute tracasserie administrative supplémentaire aux entreprises, nous avons cherché parmi ceux déjà existant des formulaires qui simplifieraient les choses. Il serait possible d'en modifier légèrement certains qui sont actuellement utilisés dans l'entreprise privée, lesquels répondraient minimalement aux besoins de l'enquête[8].

Toutes les entreprises seraient donc tenues de remplir ces formulaires et de les retourner au Bureau de la statistique du Québec qui, lui, en ferait l'analyse et la compilation par secteur et par région.

- Ces enquêtes, dont les données seraient fournies par l'entremise de ces formulaires, permettraient peut-être, même au gouvernement du Québec, d'encourager les entreprises à mettre en oeuvre un P.A.E. en décernant une fois l'an un prix d'encouragement à l'entreprise qui aurait enregistré les meilleures performances au plan de la situation des femmes employées à tous les échelons. Il s'agirait d'une sorte de « prix Eméritas ».

  Par ailleurs, Statistique Canada réalise une enquête mensuelle sur l'emploi. Cette enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail a pour objet de mesurer mensuellement les niveaux et les tendances de l'emploi, des heures rémunérées et des gains. Ces mesures sont rassemblées et publiées à des niveaux détaillés selon l'activité économique et le lieu géographique. Elle vise tous les secteurs de l'activité économique sauf ceux de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, du service domestique des ménages, des organismes religieux et des services de la défense. Il s'agit d'une enquête postale menée auprès des entreprises et autres organismes ou établissements de toutes tailles.

Les informations contenus dans cette enquête sont :
- le nombre de salariés par activité, par province ;
- le nombre de salariés par activité, par région urbaine ;
- la rémunération hebdomadaire, par activité et province ;
- la rémunération hebdomadaire, par activité et région urbaine ;
- la rémunération hebdomadaire pour le temps supplémentaire par activité et province ;
- la rémunération hebdomadaire pour le temps supplémentaire par activité et région urbaine ;
- les heures hebdomadaires et rémunération horaire par activité et province ;
- les heures hebdomadaires et rémunération horaire par activité et région urbaine.

Par contre, aucune de ces données n'est fournie de façon différenciée pour les hommes et les femmes. Toute modification en ce sens nécessiterait une entente avec le gouvernement fédéral.

Le grand avantage de cette enquête c'est qu'elle est mensuelle et couvre pratiquement toutes les entreprises ; des moyennes annuelles pourraient être fournies[9].

Une proposition des groupes de femmes et de certains syndicats devrait aussi retenir l'attention. Il s'agit de la création du Comité tripartite d'accès à l'égalité dans les entreprises. Cette proposition était d'ailleurs une des recommandations contenues dans le rapport Abella. Chaque comité mis sur pied par l'entreprise serait composé d'un(e) représentant(e) de la direction du personnel de l'entreprise, d'un(e) représentant(e) du ou des unités syndicales présentes dans l'entreprise et d'une représentante des femmes employées dans l'entreprise. Là où il n'y a pas de syndicat, il faudrait obligatoirement prévoir au moins une représentante des travailleuses de l'entreprise sur le comité chargé de l'implantation du P.A.E..

On sait pertinemment bien que les grosses entreprises ont les moyens d'assumer les coûts en termes de ressources humaines nécessaires à la mise en place d'un P.A.E.. Par contre, il en est autrement pour les petites et moyennes entreprises. Nos entrevues ont d'ailleurs fait ressortir ce point ; c'est la principale source d'appréhension des employeurs.

Nous croyons donc qu'il serait utile de prévoir un support technique et un support en termes de ressources humaines qui soit léger et souple mais qui contribuerait sans doute à ce que les P.M.E. s'impliquent davantage dans les programmes d'accès à l'égalité. Plusieurs nous ont donné l'exemple du support et de l'encadrement assurés par les représentants(es) de l'Office de la langue française dans les comités de francisation. Chaque région pourrait fournir cette aide par le biais d'une struc-

8. Voir l'annexe II.

9. *Emploi, gains et durée du travail*, janvier 1985, Catalogue de Statistique Canada 72-002, mensuel, 393 pages.

ture déjà existante au gouvernement du Québec, telle la structure régionale de Travail-Québec.

L'important, c'est de garantir la disponibilité d'un(e) ou de quelques personnes-ressources en région pour les P.M.E. qui nécessiteront de l'aide. Un guichet unique serait, dans ce cas-là, souhaitable au plan national ; un lieu où l'on peut facilement rejoindre une personne-ressource et où seraient aussi traités les dossiers faisant problème et ce, à partir des données obtenues par le Bureau de la Statistique du Québec. Cette structure centrale pourrait être localisée et relever du ministère du Travail ou du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Cela resterait à déterminer, l'important étant d'assurer un minimum de support et d'information aux P.M.E..

La Commission des droits de la personne pourrait aussi fournir un guide d'implantation des P.A.E. du même type, par exemple, que le Manuel technique fourni par la C.E.I.C.. Elle pourrait aussi offrir des sessions de formation qui s'adresseraient tout autant aux syndicats, aux groupes populaires, qu'aux P.M.E. et grosses entreprises. Ces services pourraient être dispensés par le personnel de la nouvelle Direction de l'accès à l'égalité de la Commission des droits de la personne.

En terminant, nous pensons qu'il serait urgent de faire une vaste campagne de sensibilisation et d'information sur ce que devrait être un programme d'accès à l'égalité pour, entre autre choses, démythifier aux yeux de la population, mais surtout à ceux des employeurs, cette revendication légitime des femmes. Faire connaître aux employeurs l'aide et le soutien que peuvent offrir le gouvernement et des organismes comme la Commission des droits de la personne. Faire une véritable promotion de ces programmes en mettant de l'avant les avantages importants que peuvent en retirer les entreprises (accroissement de l'innovation, un personnel plus compétent, des relations de travail plus harmonieuses, une saine gestion de personnel, etc.)[10]. Faire comprendre également aux employeurs qu'une évaluation en matière d'égalité en emploi dans le secteur privé sera réalisée dans trois ans et que c'est cette évaluation qui justifiera le passage ou non à des mesures obligatoires pour tous les employeurs du Québec en matière d'égalité en emploi.

Il faut aussi souligner, en dernier lieu, l'importance des conditions de vie des femmes dont on doit tenir compte dans la mise en place des P.A.E.. En effet, tel que l'a démontré la Juge Abella, les P.A.E. sont intimement reliés aux services tels que garderies, soins des enfants, formation (reconnaissance des acquis d'expérience), etc.. Cette dialectique considérée sous l'angle du travail rémunéré et du travail non rémunéré doit demeurer une préoccupation constante dans ce dossier.

---

10. La ministre Flora MacDonald a d'ailleurs fait référence à ces nombreux avantages à la Chambre des communes le 8 mars 1985 lorsqu'elle parlait de la dernière conférence des premiers ministres qui s'était tenue à Régina et qui avait traité du sujet. Elle disait :

> « (...) le petit nombre d'entreprises qui pratiquent déjà l'équité en matière d'emploi m'ont dit en avoir retiré un accroissement considérable de leur productivité et de leurs profits et, ce qui est plus important que tout le reste, un plus grand épanouissement de leur personnel » (Débat des Communes, 8 mars 1985, p. 2821).

Bibliographie sélective

Ouvrages

ABELLA, Rosalie S. Juge, *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, volume 1, Ottawa, octobre 1984, 426 pages.

GAUTHIER, Jacques, *Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité*, d'après une recherche réalisée par Hélène David, I.R.A.T., Bulletin no. 26, Montréal, août 1984, 96 pages.

Articles

BEAULIEU, Carole, « La législation d'équité en emploi doit avoir des dents », *Le Devoir*, 28 mars 1985, p. 6.

BEAULIEU, Carole, « Les programmes d'accès à l'égalité. 1. La Charte demeure inopérante », *Le Devoir*, 11 février 1985, p. 1.

BEAULIEU, Carole, « Les programmes d'accès à l'égalité. 2. Les règles québécoises seront sévères », *Le Devoir*, 12 février 1985, p. 1.

BEAULIEU, Carole, « Les programmes d'accès à l'égalité. 3. Les grandes entreprises se préparent », *Le Devoir*, 13 février 1985, p. 1.

BEAULIEU, Carole, « Les programmes d'accès à l'égalité. 4. La fonction publique est une piètre locomotive », *Le Devoir*, 14 février 1985, p. 1.

BISSONNETTE, Lise, « La générosité facile », *Le Devoir*, jeudi 23 mai 1985, p. 8.

BOIVIN, Suzanne P., « La Charte canadienne des droits et libertés : enjeux pour les syndicats », *Le Devoir*, 3 mai 1985, p. 9.

BOUTHILLIER, André, « Les groupes de femmes et le patronat s'affrontent sur la question des programmes d'accès à l'égalité », *Le Devoir*, 12 avril 1985, p. 3.

DES RIVIÈRES, Paule, « Ottawa adopte un programme incitatif d'égalité en emploi », *Le Devoir*, 9 mars 1985, p. 1.

FRANCOEUR, Louis-Gilles, « Québec pourrait ne pas être soustrait aux dispositions sur la discrimination sexuelle de la Charte canadienne des droits », *Le Devoir*, 3 avril 1985, p. 7.

HARTING, Claire, « 350 000 Québécoises réclament des programmes d'accès à l'égalité », *Le Journal de Montréal*, 14 mai 1985, p. 13.

LECLERC, Jean-Claude, « La discrimination positive », *Le Devoir*, 22 septembre 1984, p. 8.

LESSARD, Denis, « Ottawa annonce un train de mesures qui toucheront un million de salariées », *La Presse*, 9 mars 1985, p. 5.

PAYETTE, Suzanne, « Équité en matière d'emploi : la coercition est-elle nécessaire ? », *L'Analyste*, printemps 1985, p. 45.

ROBERGE, Hughette, « Amertume au Sommet sur la sécurité des Québécoises. Les déléguées syndicales quittent les délibérations », *La Presse*, 18 mai 1985, p. C-11.

ROBERGE, Hughette, « Comment assurer aux femmes la sécurité économique », *La Presse*, 16 mai 1985, p. B-8.

ROBERGE, Hughette, « Décisions '85. Les femmes sont déçues du Sommet », *La Presse*, 19 mai 1985, p. 15.

ROBERGE, Hughette, « Le Sommet Décisions '85 : il reste à en faire le bilan », *La Presse*, 19 mai 1985, p. 77.

ROWAN, René, « Décisions '85. La déception est générale chez les femmes et les syndiquées », *Le Devoir*, 18 mai 1985, p. 1.

ROWAN, René, « Décisions '85. Les 'miettes' dénoncées par les femmes représentent $73 millions », *Le Devoir*, 27 mai 1985, p. 1.

ROWAN, René, « Des programmes d'accès à l'égalité 'le plus tôt possible' », *Le Devoir*, 23 mai 1985, p. 2.

ROWAN, René, « Québec en profiterait pour annoncer des programmes d'accès à l'égalité dans l'emploi », *Le Devoir*, 10 mai 1985, p. 3.

ROWAN, René, « 350 000 Québécoises réclament des programmes d'accès à l'égalité », *Le Devoir*, 14 mai 1985, p. 2.

ROY, Jean-Louis, « Les droits à l'égalité », *Le Devoir*, 16 avril 1985, p. 8.

TREMBLAY, Miville, « Francine Lalonde préfère les programmes obligatoires pour l'entreprise privée », *La Presse*, 3 avril 1985, p. A-4.

Thèses

ANGERS, Murielle, *Analyse de l'opérationnalisation de la politique d'égalité en emploi pour les femmes de la Fonction publique au ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu*, E.N.A.P., août 1982, 211 pages.

CHERRIER, Madeleine, *Analyse de l'opérationnalisation du plan d'action égalité en emploi (secteur femme) au ministère de la Fonction publique du Québec*, E.N.A.P., juin 1982, 184 pages plus appendices.

LAMY, Georgette, *M.E.Q. et programme égalité en emploi (femmes)*, E.N.A.P., juin 1982, 211 pages.

Documents du Québec

C.S.F., *Avis sur le projet de règlement du ministère de la Justice concernant les P.A.E.*, Suzanne Messier, 7 mai 1983, 60 pages.

C.S.F., *Les femmes ça compte*, Suzanne Messier, 1984, 200 pages.

C.S.F., *Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail*, décembre 1984, 182 pages.

C.S.F., *Mémoire présenté à la Commission permanente de la justice concernant la Charte des droits et libertés de la personne*, 9 avril 1981, 45 pages.

C.S.N., *Document préparé pour le Conseil confédéral spécial par le Comité national de la condition féminine sur le projet gouvernemental de règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité*, 1983, 37 pages.

C.S.N., *Mémoires déposés par la C.S.N.*, avril 1981 à octobre 1981.

C.S.N. et F.N.E.E.Q., *S'trouver une job c'est ben dur pis marier c'est pas sûr*, janvier 1985, 48 pages.

Commission des droits de la personne, *Commentaires de la C.D.P. sur le projet de règlement concernant les P.A.E.*, 24 novembre 1983, 63 pages.

Commission des droits de la personne, *Fondements de la position de la C.D.P. concernant les P.A.E. dans le domaine de l'emploi*, 1984, 24 pages.

Commission des droits de la personne, *L'action positive et la Charte des droits et libertés de la personne*, mars 1981, 73 pages.

Commission des droits de la personne, *Les organisations syndicales face à la discrimination*, 1984, 118 pages.

F.T.Q., Colloque sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, *L'égalité : source de changements*, 28-29-30 octobre 1984, 75 pages.

F.T.Q., *Guide syndical. Pour l'implantation des P.A.E.*, Syndicat canadien de la Fonction publique/Québec, 1984, 55 pages.

Ministère de la Fonction publique, *Politique d'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de l'évaluation globale. Phase I – Bilan*, mars 1983, 107 pages.

Ministère de la Fonction publique, *Politique d'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de l'évaluation globale. Phase II – Analyse et recommandations*, septembre 1983, 109 pages.

Ministère de la Fonction publique, *Politique d'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de l'évaluation globale. Phase III – Consultation et recommandations finales*, janvier 1984, 62 pages.

Secrétariat permanent des conférences socio-économiques, Décision '85, *Le cahier des orientations et propositions d'action*, Québec, 235 pages.

Annexe I
Entrevues avec des responsables de PME de Montréal

1– *Méthodologie*

Objectif visé

Connaître la position de certains employeurs de PME de Montréal vis-à-vis des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes et formuler des recommandations à la Commission Beaudry afin qu'elle tienne compte de ces positions.

Population rencontrée

Il s'agissait d'interviewer tout particulièrement des personnes susceptibles d'avoir une certaine connaissance du sujet et qui seraient éventuellement impliquées dans la mise en place de programmes d'accès à l'égalité : gérant(e) de bureau de personnel, directeur(trice) du personnel ou des ressources humaines, agent(e) du personnel dans l'entreprise.

Le secteur manufacturier a été privilégié (ingénierie, chaussure, produits de plastique, produits chimiques, vêtements pour dames) et il s'agissait d'entreprises de moins de 100 employés(es), syndiqués(es) et non syndiqués(es). La région de Montréal a été retenue en raison des facilités d'accès aux différents secteurs d'emploi sur le même territoire.

Nous avons donc réalisé une dizaine d'entrevues en face à face, sur les lieux de travail, à partir d'un guide d'entrevue d'une quinzaine de questions ouvertes. Les entrevues ont duré environ une heure et demie et la confidentialité a été assurée. Nous n'avons essuyé aucun refus de la part des personnes que nous avons approchées.

Utilisation des informations recueillies

Les données et informations recueillies lors de nos entrevues n'ont pas été utilisées de façon systématique dans le rapport ; le but recherché par la poursuite de ces entrevues visait davantage à fournir un éclairage sur la question et à étoffer notre dossier et non pas à procéder à une véritable enquête compte tenu des délais qui nous étaient impartis.

2– *Guide d'entrevue avec des représentants(es) de petites entreprises de Montréal*

Nous menons présentement une recherche sur la question de l'égalité en emploi pour les femmes, pour le compte de la Commission consultative sur le travail (Commission Beaudry), et nous apprécierons recueillir vos commentaires sur cette question.

Nos questions, une quinzaine au total, ont essentiellement pour but de vérifier quelle est la position des employeurs, ceux des P.M.E. particulièrement, sur la question de l'égalité en emploi pour les femmes. Bien sûr, si vous le désirez, cet entretien demeurera strictement confidentiel ; notre mandat est de faire des suggestions concrètes à la Commission Beaudry et ce qui nous préoccupe d'abord c'est que ces recommandations tiennent compte des opinions que vous aurez émises lors de cet entretien.

Vous savez sans doute que, le 8 mars dernier, Madame Flora McDonald, ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, a présenté à la Chambre des Communes une série de mesures en vue de favoriser l'équité en matière d'emploi pour les femmes dans les entreprises régies par le fédéral, les Sociétés de la Couronne et les fournisseurs de biens et de services du gouvernement fédéral. Ces entreprises devront, pour la première fois, rendre compte des résultats obtenus au chapitre de l'équité en matière d'emploi pour les femmes. Ces informations seront rendues publiques puisqu'elles devront être déposées chaque année à la Chambre de communes.

Au Québec, même si la Charte des droits et libertés de la personne permet de tels programmes, ces derniers ne peuvent être mis en application tant que le gouvernement n'aura pas adopté la réglementation à cet effet. Depuis deux ans, une consultation de la part du gouvernement est d'ailleurs menée sur la question des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes (et pour les autres groupes discriminés). La question importante est de savoir si nous voulons des programmes volontaires ou des programmes obligatoires à ce chapitre. Un des objets de discussion aussi est le rôle de la Commission des droits de la personne ; aura-t-elle un pouvoir consultatif ou décisionnel ?

Diverses tendances et suggestions se sont manifestées jusqu'à présent sur l'ensemble de la question. Le but de notre rencontre aujourd'hui est précisément de recueillir votre position là-dessus.

1. Rappel des caractéristiques de l'entreprise :
   a) la vocation de l'entreprise
   b) le poste occupé par l'interviewé(e)
   c) le nombre d'employés(es) au total
   d) la proportion de femmes employées
   e) les catégories d'emploi où elles se trouvent majoritairement
   f) la présence ou non d'un syndicat dans l'entreprise

2. Avez-vous déjà reçu de l'information (par écrit ou par des conférences) de la part du gouvernement du Québec au sujet de l'égalité en emploi pour les femmes ?

   Si oui, est-ce au sujet :
   a) de la législation ?
   b) des programmes d'égalité en emploi dans la fonction publique du Québec ?
   c) de la Commission des droits de la personne ?
   d) autre, précisez...

3. On parle beaucoup, ces derniers temps, d'« égalité en emploi », d'« équité en matière d'emploi », d'« action positive », d'« accès à l'égalité en emploi », des programmes qui s'adressent aux femmes en emploi, etc. ; que signifient ces expressions pour vous, d'une manière concrète ?

4. Considérez-vous que les hommes et les femmes ont les mêmes chances au niveau de l'emploi ? Expliquez.

5. Si, dans votre entreprise, une employée se présente au service du personnel (ou ailleurs) et dépose une plainte relative soit à son salaire, soit à une promotion qui lui a été refusée, y-a-t-il une procédure prévue dans ce cas ? Si oui, quelle est-elle ?

6. a) Tel que nous le rappelions plus tôt, le gouvernement fédéral a imposé des mesures qui visent l'équité en matière d'emploi pour les femmes aux entreprises qui sont sous sa juridiction, aux sociétés de la Couronne et aux compagnies avec qui il a des contrats. Si le gouvernement du Québec annonçait son intention d'imposer de telles mesures pour les entreprises au Québec, comment réagiriez-vous ?

   b) Avez-vous déjà passé des contrats avec le gouvernement du Québec ?

7. Si le gouvernement du Québec décidait, par contre, d'encourager des programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, quelle serait votre réaction ?

8. Dans l'une ou l'autre éventualité, vous attendriez-vous à un certain support ou à certains services de la part du gouvernement ? Si oui, lesquels ?

9. Quelles seraient vos principales préoccupations si vous aviez, de fait, à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans votre entreprise ?
   a) à quelles conditions le feriez-vous ?
   b) qui serait chargé(e) de ce dossier dans votre entreprise ?

10. Certains employeurs considèrent qu'il y a des avantages à la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, d'autre pensent le contraire. Quelle est votre position à ce sujet ?

11. Si vous décidiez, demain, d'entreprendre des démarches pour mettre sur pied un tel programme dans votre entreprise, auriez-vous recours à des ressources extérieures ? Si oui, lesquelles ?

12. a) Auriez-vous objection à ce que la Commission des droits de la personne examine votre système d'emploi afin de vous conseiller ensuite sur les modalités de la mise en place d'un P.A.E. pour les femmes dans votre entreprise ?

    b) Préfériez-vous consulter une firme privée spécialisée en gestion des ressources humaines ?

13. a) Connaissez-vous des entreprises au Québec qui se sont dotées d'un P.A.E. ?

    b) Seriez-vous tenté(e) de consulter ces entreprises avant d'implanter votre propre programme ?

14. Auriez-vous des suggestions à faire à la Commission Beaudry concernant le sujet que nous avons abordé ensemble ?

Annexe II
Enquêtes réalisées au Québec auprès des entreprises par le Bureau de la Statistique du Québec

Afin de voir le type d'informations recueillies par le Bureau de la Statistique du Québec (B.S.Q.) auprès des entreprises, nous avons demandé de consulter les questionnaires couramment utilisés dans quatorze enquêtes différentes réalisées par le B.S.Q.. Voici le type d'informations qu'il serait peut-être intéressant d'obtenir aux fins de la mise en place de programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les entreprises.

L'enquête sur l'activité des établissements manufacturiers du Québec fournit des informations agrégées sur la rémunération brute, le nombre total d'heures payées et le nombre moyen de salariés répartis selon le sexe pour la catégorie de personnel de direction, d'administration, de vente et de bureau et la catégorie des ouvriers travaillant à la production. Afin de rendre ces données utiles à nos objectifs, il faudrait que les données relatives aux variables rémunération et nombre total d'heures payées soient demandées selon le sexe et que les catégories de personnel soient subdivisées.

L'enquête sur les compagnies de fiducie du Québec ne peut être de grande utilité car elle ne demande que le nombre d'employés(es) à la fin de l'exercice et ce, sans différenciation selon le sexe.

L'enquête sur l'emploi et rémunération dans les administrations locales pour l'année se terminant le 31 décembre 1984 et *l'enquête dans les usines de transformations du poisson au Québec*. Dans ces enquêtes, on réclame des données sur le nombre d'employés, les salaires et traitements bruts mais là encore sans différenciation selon le sexe.

L'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail[1] serait un outil précieux puisqu'elle fournit des données sur les fluctuations et tendances de l'emploi, les salaires moyens et les heures de travail. Cette enquête s'adresse aux gens d'affaires et aux administrateurs publics. Mais aucune des données n'est demandée selon le sexe.

L'enquête concernant les arts de la scène demande elle aussi de l'information sur les salaires mais sans différenciation selon le sexe.

Suite à cet aperçu des différentes sources d'information, nous pouvons en conclure que ce sont très certainement les formulaires s'adressant aux établissements manufacturiers ainsi que ceux s'adressant aux gens d'affaires et aux administrateurs publics qui devraient être modifiés pour inclure les informations minimales nécessaires.

Le secteur manufacturier au Québec en 1981, par exemple, recouvrait une main-d'oeuvre d'environ 642 000 travailleurs(ses) sur un total de près de 3 millions soit 21,4 % de la population active et le taux de féminisation dans ce secteur était d'environ 30 %[2]. Considérant qu'il s'agit le plus souvent de petites entreprises, il serait préférable de ne pas multiplier les demandes de renseignements et de modifier plutôt ce formulaire d'enquête que déjà les entreprises sont obligées de remplir.

---

1. Il s'agit des formulaires d'enquête no. 140 à 148.

2. Messier, Suzanne, *Les femmes ça compte*, C.S.F., Gouvernement du Québec, 1985, p. 89.

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR LES FEMMES AU QUÉBEC

Ginette Legault
et Evelyne Tardy

Les associations féminines réclament depuis longtemps l'égalité en matière d'emploi. Ce principe est en général accepté par les entreprises, les gouvernements et les syndicats, mais sa mise en application fait face à de nombreux obstacles. Combien d'entreprises ont-elles mis en œuvre et expérimenté des programmes d'action positive et quels en sont les résultats ? Pourrons-nous espérer que les entreprises, sur une base volontaire, implantent des programmes d'accès à l'égalité en emploi ou devrons-nous prévoir une législation contraignante pour faire respecter ce principe ? Quels sont les avantages et les inconvénients de chacune de ces deux démarches pour les entreprises et la main-d'œuvre féminine ?

Cette étude vise plusieurs objectifs : dresser un bilan des politiques et programmes gouvernementaux ainsi que des initiatives du secteur privé susceptibles de favoriser l'égalité en matière d'emploi ; préciser les avantages et les inconvénients de chacune des mesures cherchant à favoriser l'égalité en matière d'emploi ; analyser les conventions collectives en regard des dispositions associées à l'égalité en matière d'emploi ; comparer la situation québécoise à celle des provinces canadiennes et des pays étrangers et, enfin, dégager des recommandations pour le Québec.

Après avoir rappelé la situation peu enviable des femmes sur le marché du travail et l'importance de la discrimination en emploi, les auteures montrent que les entreprises et les femmes peuvent bénéficier des programmes d'accès à l'égalité mais qu'en l'absence d'obligation contractuelle, ces programmes se révèlent inefficaces.

Constatant l'ambiguïté de la position gouvernementale et l'opposition des associations patronales aux programmes obligatoires d'accès à l'égalité et encore plus à l'établissement de quotas, les auteures tentent de relancer le débat en formulant un certain nombre de suggestions sur le contenu de la réglementation et sur les modalités de sa mise en application, de même que sur d'autres moyens visant à assurer la réalisation effective des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec et ce, le plus tôt possible.

Commission consultative
sur le travail